



Munich Personal RePEc Archive

Specifics in the regime of occupational accident in the Bulgarian legislation

Shirvanyan, Mariyana

2021

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/111338/>
MPRA Paper No. 111338, posted 05 Jan 2022 06:59 UTC

Марияна Ширванян

**СПЕЦИФИКИ
В РЕЖИМА НА
ТРУДОВАТА
ЗЛОПОЛУКА
В БЪЛГАРСКОТО
ЗАКОНОДАТЕЛСТВО**

Варна
2021

**Специфики в режима на трудовата злополука
в българското законодателство**

© Марияна Димитрова Ширванян, автор, 2021 г.

© Издателска къща „Стено“, 2021 г.

ISBN 978-619-241-185-5

СЪДЪРЖАНИЕ

Използвани съкращения	5
Рецензии	7
Въведение	17
Глава първа: Историческо и сравнителноправно изследване на института на трудовата злополука	21
§1.1. Историческо развитие на института на трудовата злополука в международноправните актове. Институции и органи, които следят за приложението на създадените правила	22
1.1.1. Историческо развитие на института на трудовата злополука в международноправните актове.....	22
1.1.2. Институции и органи, които следят за приложението на създадените правила	43
§1.2. Развитие на института на трудовата злополука в актовете на европейското законодателство	49
1.2.1. Етапи в развитието на понятието в систематиката на актовете на европейското законодателство	49
1.2.2. Европейскоправни актове по уреждане на института – систематика и принципи	55
1.2.3. Актуални аспекти по уредбата на трудовите злополуки в актовете на общностното право	78
Глава втора: Правен режим на трудовите злополуки в националното законодателство	83
§2.1. Историческо развитие на института на трудовата злополука в националната правна система	83
2.1.1. Етапи в развитието на правната уредба и развитие на конституционните принципи	84
§2.2. Актуална уредба на института на трудовата злополука в българското законодателство	105
2.2.1. Правен режим на трудовата злополука в общите и специални нормативни актове	105
2.2.2. Процедури по признаване на трудовата злополука	114
2.2.3. Същност на актовете, издавани в производството по установяването на трудовата злополука.....	128

§2.3. Осигурителноправни и трудовоправни последици на риска	
трудова злополука	133
2.3.1. Осигурителноправни последиците на риска трудова	
злополука	133
2.3.2. Здравно осигуряване при риска трудова злополука	155
2.3.3. Трудовоправни последици и последици на риска в	
сферата на застраховането.....	159
Глава трета: Контрол за спазване на трудовото законодателство и	
превенция на трудовите злополуки.....	162
§3.1. Контролни органи и институции.....	162
3.1.1. Систематика и компетенция на контролните органи	162
3.1.2. Правомощия и правни актове на контролните органи	167
3.1.3. Съдебна защита срещу актовете, издавани от	
контролните органи	177
3.1.4. Административнонаказателна отговорност при	
неизпълнение на задълженията за спазване на	
здравословни и безопасни условия на труд	180
§3.2. Задължения на работодателя по осигуряване на ЗБУТ и	
превенция на трудовите злополуки	185
3.2.1. Задължения на работодателя по осигуряване на ЗБУТ по	
общия закон	198
3.2.2. Задължения на работодателя по осигуряване на ЗБУТ по	
специалните нормативни актове	209
Заклучение	222
Литература	225
Монографии и учебници	225
Статии и доклади	230
Съдебна практика.....	239
Информация от официалните сайтове на органите и	
институциите на ЕС и Република България, в това число	
и текстове на нормативни актове	241

Използвани съкращения

ВДПЧ	Всеобща декларация за правата на човека
БЗР	безопасност и здраве при работа
ДЕС	Договор за Европейския съюз – Договор от Маастрихт
ДОПК	Данъчно-осигурителен процесуален кодекс
ЕВРАТОМ	Европейската общност за атомна енергия
ЕЕА	Единен европейски акт
Eurofound	Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд
EU-OSHA	Европейска агенция за безопасност и здраве при работа
ЕИО	Европейска икономическа общност
ЕКПЧ	Европейска конвенция за правата на човека и основните свободи
ЕКОО	Европейски кодекс за социално осигуряване
ЕО	Европейска общност
ЕОВС	Договор за създаване на Европейската общност за въглища и стомана
ЕСХ	Европейска социална харта
ЕС	Европейски съюз
ЗАНН	Закон за административните нарушения и наказания
ЗЗБУТ	Закон за здравословни и безопасни условия на труд
ЗЗдр.	Закон за здравето
ЗП	Закон за пенсиите
ИАА	индивидуални административни актове
КСО	Кодекс за социалното осигуряване
КТ	Кодекс на труда
ЛКК	Лекарска консултативна комисия
МБТ	Международно бюро по труда
МОТ	Международна организация на труда
МПИСКП	Международен пакт за икономически, социални и културни права

МПГПП	Международен пакт за гражданските и политически права
НАП	Национална агенция по приходите
НЕЛК	Национална експертна лекарска комисия
НЗОК	Национална здравноосигурителна каса
НМЕ	Наредба за медицинската експертиза
ООН	Организация на обединените нации
ППЗИХУ	Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания
ППЗП	Правилник за прилагане на Закона за пенсиите
ТЕЛК	Териториални експертни лекарски комисии
ТЗ	трудова злополука
ХОПЕС	Харта на основните права на Европейския съюз

Рецензии

Рецензия върху ръкопис (монография) с автор
д-р Марияна Ширванян

Заглавие: „Специфики в режима на трудовата злополука в
българското законодателство“

Рецензент: доц. д-р Андрияна Андреева,
Икономически университет-Варна, катедра „Правни науки“,
a.andreeva@ue-varna.bg

1. Обща характеристика на представения за рецензиране материал

1) Език на публикацията: български

2) Вид на публикацията: монография

3) Общ обем на рецензирания материал 244 в стандартни страници:

Монографията се състои от 244 страници общо.

Разпределен е в увод, три глави, заключение, използвана литература и съдебна практика.

2. Оценка на качествата на рецензирания ръкопис

Изследването анализира спецификата в уредбата на трудовата злополука в националното законодателство през призмите на сравнителноправното анализиране на института в международното и общностно право, историческо изследване във възникването и развитието му в международен план и предвид развитието в българското трудово право, както и актуално състояние на уредбата със съответните му анализ, предложения и изводи за усъвършенстване на нормите. В този смисъл разработката е особено **актуална** – и това е обусловено както от доктриналната необходимост материята, касаеща трудовата злополука, да се изследва в нейната цялост и комплексен характер, така и от нуждата за преодоляване на законовите несъвършенства в отделните правни актове, регулиращи института, които са предпоставка за създаване на противоречива практика по неговото прилагане.

Глава първа – **Историческо и сравнителноправно изследване на института на трудовата злополука**, изследва в систематика и хронология особеностите и спецификите на института на трудовата злополука в аспектите на възникването ѝ – в исторически и предвид международноправната и европейскоправна уредба план и следващите ѝ се правни последици и значимост. Направен е исторически преглед на развитие на института на трудовата зло-

полука в международноправните актове. Посочени са институциите и органите, които следят за приложението на създадените правила. Разгледани са правомощията им. Проследено е развитието на института на трудовата злополука в законодателните актове на ЕС. Направен е преглед на системата на актовете на ЕС, уреждащи института, и свързаните с превенцията му задължения на работодателя да осигури ЗБУТ. Изведени са основните принципи за превенция на трудовите злополуки.

В глава втора – **Правен режим на трудовите злополуки в националното законодателство**, се изследват и анализират спецификите на режима на установяването на института в българското законодателство по аспектите – уредба и правна характеристика, правни последици, трудовоправни, осигурителноправни и административноправни аспекти. На база на изследването авторът извежда и систематизира особеностите в развитието и актуалната уредба на трудовата злополука, начина на прилагане и признаване на института предвид изискванията и ангажиментите на работодателя за прилагане на безопасни и здравословни условия на труд, а също и с оглед нуждата от навременно и адекватно реципиране и транспониране на нормите на общностното право.

В Глава трета – **Контрол за спазване на трудовото законодателство и превенция на трудовите злополуки**, са разгледани механизмите за контрол на ниво контролни органи и институции, правомощията и правните актове на контролните органи, както и санкциите при неизпълнение на задълженията за спазване на здравословни и безопасни условия на труд. В тази връзка са разгледани и задълженията на работодателя по осигуряване на ЗБУТ и превенция на трудовите злополуки по ЗЗБУТ, по КТ и по подзаконовите нормативни актове.

В тези аспекти се дава едно цялостно и комплексно правно изследване с акцент на актуалност и адаптивност на нормите, като се извеждат, аргументирано и обосновано, конкретни предложения за нормативно усъвършенстване на законодателния механизъм, както и конкретни предложения със значима практическа насоченост за практиката на работодателите и ангажираните в сферата контролни институции.

На базата на извършения комплексен анализ се извеждат както традиционните схващания, така и новите теоретични концепции като основа за изясняване на спорните в теоретичен и практичен план въпроси, както и се правят аргументирани предложения *de lege ferenda* за усъвършенстване на правната уредба.

3. Позитивни страни на рецензирания ръкопис

Изследването притежава следните положителни моменти:

- 1) Изследването е оригинално и с важно значение за трудовоправната теория. Материята е и с практическа приложимост, която би улеснила страните в трудовите правоотношения, както и контролните органи.
- 2) Разработено е на ясен и достъпен език с нужното доктринално ниво и академичност, коректно се изясняват и дефинират основните за материята термини и понятия, като им се придава съответният академичен и юридически анализ.
- 3) Обхваща материята, посветена на **„Специфики в режима на трудовата злополука в българското законодателство“**, които са изследвани както в исторически план, така и в актуалния им юридически аспект.
- 4) Актуално, съобразено с последните изменения в нормативната уредба в административното право по изследваната проблематика.
- 5) Структурата на ръкописа е балансирана, като заглавието на монографията е ясно и точно формулирано и съответства на съдържанието на труда.
- 6) В увода се посочват коректно целите на изследването и актуалността на научния проблем.
- 7) Авторът е изследвал и отразил коректно изследванията по тематиката и е направил качествен обзор на научната литература
- 8) Използваните от автора методи са правилни и посочените данни са от достоверни източници.
- 9) Използвани са множество литературни източници. Използваните литературни източници са 171, съдебна практика – 27, информация от официалните сайтове на органите и институциите на ЕС и Република България, в това число и текстове на нормативни актове – 47.
- 10) Резултатите от изследването са ясно представени.

Приносните моменти на труда могат да бъдат изведени на следните нива:

- Извършено е цялостно историческо и сравнителноправно изследване на института на трудовата злополука. В систематизиран и обобщен вид са очертани основните етапи в развитието на регламентацията му от началото на XX век до съвременните законодателни решения в международното трудово право, в правото на ЕС и в националното

право. Очертани са моментите на развитието на концепциите относно правата на човека в международен план и в правния порядък на ЕС и значението им за въвеждането на редица основни права – право на ЗБУТ и на социално и здравно осигуряване, право на равно заплащане на мъжете и жените, като е обвързано с правото на социална обезпеченост при настъпване на трудова злополука, и т.н.

- Дадено е цялостно, комплексно и систематизирано изследване на уредбата на института на трудовата злополука в контекста на трудовото и осигурително законодателство със съответните му последици, както и на ангажиментите на работодателя за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и формите и методите за превенция на трудовите злополуки. Изяснено е съдържанието на правния институт при анализ на относимите разпоредби в КСО и КТ.
- Изследвани са подходът и последователността на законодателя при уредбата на трудовата злополука в социалноосигурителното (включително здравноосигурителното) и трудовото законодателство. Очертани в краткост с оглед обема на изследването са застрахователните последици на разглеждания институт и проявлението им в института на имуществената отговорност на работодателя като свързан с трудовата злополука. Систематизирана е правната уредба на „трудова злополука“ в българското законодателство. Изследвано е и изяснено съдържанието на понятията „работник“, „осигурен“, „работодател“, „осигурител“, „предприятие“, „предприятие, осигуряващо временна работа“, „работно място“ на систематичните им в разработката места (глава първа, глава втора и глава трета). Очертани са специфичните характеристики на всяко от тези понятия в правото на ЕС и в националното законодателство. Установи се, че съществуват две паралелни дефиниции на понятията „работодател“ и „предприятие“, съответно за първото понятие едната в КТ и другата за целите на ЗЗБУТ, а за второто – едната в КТ и другата в ТЗ. Дефинираният в КТ „работодател“ като страна по трудовото правоотношение с работник придобива качеството „осигурител“, а работникът – качеството „осигурен“. Дефинираният в ЗЗБУТ работодател придобива качеството „осигурител“ не във всеки уреден от ЗЗБУТ случай на наемане на работа, а само в тези, уредени в КТ. Предлага се предефинирането им с оглед очертаните специфични характеристика на всяко от тези понятия, както и при съобразяване на новите условия на полагане на труд, предизвикани от пандемията от Ковид 19 и тенденциите на

развитие на тези институти в правото на ЕС.

- Направен е анализ на националното законодателство в областта на здравословните и безопасни условия на труд. Изведени са основните принципи и правила на ЗБУТ, ограничен е обхватът на ЗЗБУТ по отношение на задължения, в качеството на работодатели субекти в сравнение с КТ и са очертани нормативно въведените към тях изисквания.
- Изведени са и аспектите на уреждане на трудовата злополука в различните отрасли на националното законодателство. В този контекст са систематизирани и обобщени различни доктринални позиции, както и съдебна практика. На тази основа се очертават основни проблематични и дискуссионни моменти:
 - Необходимостта от предефиниране на употребените в КТ термини „предприятие“ и „предприятие, осигуряващо временна работа“, „предприятие ползвател“, които имат предмет, различен от използваното понятие;
 - Употребените в КТ и ЗЗБУТ понятия „работодател“ с вложено в тях различно съдържание за обхвата на лицата, които включват;
 - Наличието на две взаимодопълващи се дефиниции на един и същ правен институт (трудова злополука) в две разпоредби на равни по степен нормативни актове – КСО и КТ;
 - Необходимост от преосмисляне на понятията „предприятие“ и на понятието „работно място“ в смисъла на места, в които/където се полага труд при съобразяване на възникващите нови форми на труд.
- Систематизирани и обобщени са съществуващите доктринални позиции и становища, както и съдебна практика, на основата на което се очертават основни проблематични и дискуссионни моменти.
- Констатира се и несъвършенства в уредбата, обосноваващи следните конкретни **предложения de lege ferenda**:
 1. В разпоредбата на чл. 3, ал. 1 НУРПОТЗ да отпадне регламентирането на срока за деклариране на трудовата злополука, тъй като този срок е установен в акт от по-висш порядък – КСО.
 2. Да бъде въведена единна легална дефиниция на трудовата злополука при:
 - съчетаването на елементите от разписаните в двете разпоредби (чл. 200 КТ и чл. 55 от КСО) фактически състави;
 - въвеждане (чл. 55, ал. 2, т. 1 от КСО), вместо понятията „място на живеене“ или „друго допълнително място на живеене с посто-

- янен характер“ на установените в Закона за гражданската регистрация понятия „постоянен адрес“ и „настоящ адрес“;
- предефиниране на трудовата злополука (чл. 55, ал. 2, т. 3 от КСО) чрез посочване и на конкретните хипотези, включени в обхвата на понятието „пътуване до и от мястото за получаване на трудовото възнаграждение“.
3. Изключване на административнонаказателната отговорност по ЗЗБУТ или установяването на размерите на глобите и имуществените санкции в по-нисък размер на работодателите (непопадащи в обхвата на понятието работодател по КТ, но дефинирани като такива по ЗЗБУТ).
 4. Предефинирането на понятието „неработоспособност“ в „нетрудоспособност“, като по-ясно очертаващо спецификата му.
 5. Регламентирането на устните актове, издавани в определени хипотези от органите на ИА ГИТ на ниво КТ и или ЗЗБУТ.
 6. Предефиниране на понятията „предприятие“, „предприятие, осигуряващо временна работа“, „предприятие работодател“ и „работно място“.
 7. Установяване на конкретни състави на административни нарушения в ЗЗБУТ при отчитане на спецификите на уредените обществени отношения и регламентираните на работодателите, работещите и длъжностните лица задължения.
 8. Регламентиране на опростени процедури за установяване на необходимостта и отпускането на средства за закупуване на медикаменти, помощни средства и чужда помощ (напр. чрез подаване на документи само до един от административните органи).

След запознаване с представения проект на монографичен труд изразявам следното мнение:

Избраната тема за монографичен труд „**Специфики в режима на трудовата злополука в българското законодателство**“ е както актуална, така и обществено и съответно научнозначима. Трудът е написан на ясен и достъпен език при нужното академично ниво, оформен е съгласно техническите изисквания. В изследването има както ретроспекция, така и сравнителен анализ. Преобладава нормативният актуален анализ на действащите правни норми. В заключението са направени както обобщения, така и изводи и респективно авторът дава предложения де леге ференда за подобряване на действащото законодателство.

4. Становище на рецензента пред Издателския съвет

Взета в цялост разработката **„Специфики в режима на трудовата злоупотрека в българското законодателство“** отговаря на установените изисквания за монографични разработки, подчертано актуален, съдържателен и значим е изследваният предмет.

Гореизложеното ми дава основание да предложа на Издателския съвет да публикува труда на д-р Марияна Ширванян във вида, в който е представен.

23 септември 2021 г.

Рецензент: доц. д-р Андрияна Андреева

Рецензия върху ръкопис (монография)
„Специфики в режима на трудовата злополука в българското
законодателство“ с автор д-р Марияна Ширванян

Рецензент: доц. д-р Галина Йолова-Паскалева,
Икономически университет – Варна, катедра „Правни науки“,
ina_yolova@ue-varna.bg

1. Обща характеристика и структура на изследването

Монографичната разработка е изготвена в три глави, увод, заключение, със съответните и оформени приложения на използвана литература и съдебна практика. Общият обем на труда е 244 стр., с балансиран предвид съдържанието на главите вид.

Разработката изследва особеностите в уредбата на трудовата злополука в националното законодателство – в сравнителноправен аспект с актовете на международното и европейско законодателство, в исторически аспект и предвид актуалното състояние на националната правна уредба.

Глава първа – **Историческо и сравнителноправно изследване на института на трудовата злополука**, анализира особеностите на института трудова злополука *чрез исторически преглед на неговото възникване и установяване в законодателствата и практиките на правните системи*, включително в международноправната и европейскоправна уредба. В цялост и чрез систематичен и комплексен подход се извежда хронологията на развитие на института в системата на актовете на ЕС, като чрез призмата на задължения на работодателя да осигури ЗБУТ се извеждат и съответно анализират основните принципи за превенция на трудовите злополуки.

В глава втора – **Правен режим на трудовите злополуки в националното законодателство**, се очертава цялостен преглед и анализ на уредбата на трудовата злополука в нейните трудовоправни, осигурителноправни и административноправни аспекти. Изясняват и им се дава надлежна систематика на особеностите на развитието и актуалната уредба на трудовата злополука, особеностите и процедурите на нейното признаване на института в светлината на законовите изисквания и ангажиментите на работодателя за прилагане на безопасни и здравословни условия на труд.

В Глава трета – **Контрол за спазване на трудовото законодателство и превенция на трудовите злополуки**, се изясняват контролните механизми, ангажираните органи и институции със съответните им правомощия и правните актове, специфики, характер и ред за налагане на санкциите при

неизпълнение на задълженията за спазване на здравословни и безопасни условия на труд. На тази плоскост и в аспектите на превенция на злополуките се анализират и задълженията на работодателя по осигуряване на ЗБУТ и превенция на трудовите злополуки по общите и специални нормативни актове.

В съдържателен аспект изследването дава систематично и комплексно правно изследване на уредбата на трудовата злополука, като въз основа на извършения анализ се извеждат и множество научно и практически обосновани предложения *de lege ferenda* за усъвършенстване на законодателството.

2. Приносни моменти на монографичния труд

Приносните моменти на монографичния труд могат да се очертаят в следните основни насоки:

1. Очертани в цялост и анализирани предвид техните особености и хронологията на възникването им са международноправните актове и актовете на европейското законодателство, регламентиращи трудовата злополука, и свързаните с нея институти, като им се дава надлежна систематика и очертава тяхното влияние върху традициите и развитието на изследвания институт в националното право.

2. Комплексно и в отделни нейни аспекти – административно, трудово-правни и осигурителноправни, се анализира уредбата на трудовата злополука в националното законодателство през призмата на нормативната уредба, задълженията на работодателя по превенция на трудовите злополуки и за осигуряване на ЗБУТ. В съответните аспекти се извеждат и обобщават съществуващите в доктрината теоретични концепции, както и относимата към материята съдебна практика, на основата на което се очертават важни проблематични и дискуссионни моменти.

3. Очертани са същността и механизмите на контрола за спазване на трудовото законодателство чрез анализ на правомощията на контролните органи и спецификата на издаваните от тях актове.

4. Аргументирано се извеждат и систематизират **множество предложения де леге ференда**, по-важни от които са:

- необходимостта от предефиниране на употребените в КТ термини „предприятие“ и „предприятие, осигуряващо временна работа“, „предприятие ползвател“, както и нуждата от належащо предефиниране на понятието „неработоспособност“ в „нетрудоспособност“;
- въвеждане на единна легална дефиниция на трудовата злополука

чрез комбиниран подход, съчетаващ трудовоправните и осигурителноправни разпоредби (чл.200 КТ и чл.55 от КСО), съответно преосмисляне на дефиницията ѝ по чл. 55, ал.2, т. 3 КСО;

- установяване на конкретни, специфицирани състави на административни нарушения в ЗЗБУТ, различни предвид характера на съответните обществени отношения, както и ревизиране разпоредбите на административнонаказателната отговорност по ЗЗБУТ по отношение размера на глобите и имуществените санкции;
- належаща необходимост от въвеждане на опростени процедури за установяване на необходимостта и отпускането на средства за закупуване на медикаменти, помощни средства и чужда помощ.

Заключение

Представеният монографичен труд „Специфики в режима на трудовата злополука в българското законодателство“ е актуална и навременна теоретична разработка, даваща цялостна систематика и анализ на съществуващата уредба на трудовата злополука в националното законодателство. Тя съответства напълно на установените изисквания за монографични разработки, като е изготвена на нужното научно ниво, чрез коректно използване на научния инструментариум и обоснованост и аргументираност на изведените обобщения и концепции. Извършеното изследване, изведените становища, както и направените предложения за усъвършенстване на уредбата очертават разработката като значим и полезен теоретичен труд не само чрез приноса си към развитие на доктрината, но и с акцентирано практическа полезност в практиката на работодателите, контролните органи и компетентните институции.

Гореизложеното ми дава основание да **предложа на Издателския съвет да публикува труда „Специфики в режима на трудовата злополука в българското законодателство“ на д-р Марияна Ширванян във вида, в който е представен.**

30 септември 2021 г.

Рецензент: доц. д-р Галина Йолова-Паскалева

Въведение

Трудовата злополука е самостоятелен правен институт с уредба в трудовото, осигурителното (в това число и здравноосигурителното) и застрахователното право. В правната ни литература все още не са налични научни изследвания върху цялостния правен режим на трудовата злополука, разглеждана в систематика и комплекс, предвид различните му правни регулации. Съществуват множество научни публикации, които изследват задълбочено и в конкретика само отделни аспекти на правните отношения, свързани с трудовата злополука и съответните им за отрасъла правни последици. Така например задълбочено и в детайли специфични отношения са разработени в следните научни трудове: „Обезщетения при временна неработоспособност“ от Емил Мингов, „Имуществена отговорност на работодателя“ от В. Мръчков и „Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност“ от Нина Гевренова. Осигурителните отношения по критерий „субект на осигуряването“ са изследвани от Ярослава Генова в „Осигурени лица в ДОО“ и т.н. Именно на основата на тези трудове в обобщение ще бъдат маркирани традициите и отграничени тенденциите, за да се обхване „трудова злополука“ в проявлението ѝ като „юридически факт с многостранно правно значение“¹, както и значението ѝ за развитието на правилата за здравословни и безопасни условия на труд в контекста на гарантирането на правото на труд, правото на осигуряване (обществено и здравно) и правото на здравословни и безопасни условия на труд като субективни основни права на човека, закрепени в Конституциите на България² и развити като

¹ Средкова, Кр. 2000, Новото понятие за трудова злополука, Адвокатски преглед 10/2000, Издание на Висшия адвокатски съвет.

² Петров, Т., 1997, Въведение в политологията, книга втора, Система на основните права на гражданите в демократичната държава, Министерство на отбраната, Висше военноморско училище „Н. Й. Вапцаров“, Варна; стр. 29–31.

Петров, Т., 1997, Правни и политически условия за реализиране на правото на сдружаване за защита на икономически и социални интереси; 85 години от участието на българската авиация в Балканската война, научно-тематичен сборник от доклади на Научна сесия 9–10 октомври 1997 г., том 3, Висше военновъздушно училище „Георги Бенковски“, Долна Митрополия, с. 132–140.

Петров, Т., 1997, Класификация на системата на основните права на гражданите. Научни трудове, книжка № 56 „Теория, методика и управление на учебно-възпитателния процес политология, връзки с обществеността и право“, Юбилейна научна сесия '97 с международно участие, Велико Търново, с. 380–387.

Петров, Т., 1997, Принципи на изграждане на системата на основните права на гражданите. Научни трудове, книжка № 56 „Теория, методика и управление на учебно-възпитателния процес политология, връзки с обществеността и право“, Юбилейна научна сесия '97 с международно участие,

правила – юридически гаранции на ниво закони и подзаконови нормативни актове³. За отправна точка в систематизирането на проблематиката и извършването на анализите на разглеждания и свързаните с него правни институти в настоящото изследване в съответните му части са послужили доктриналните достижения и развитите теоретични постановки в трудовете на проф. В. Мръчков и проф. Кр. Средкова, а именно: „Международно трудово право“ (2000 г.), „Трудово право, десето издание“ (2018 г.), „Осигурително право, шесто издание“ (2014 г.) с автор проф. Мръчков и „Осигурително право, пето преработено и допълнено издание“ (2016 г.) с автор проф. Кр. Средкова. Тази основа (теоретичното разработване в цитираните трудове на института и обезщетенията, свързани с него в регламентацията им в КСО) авторът е взел за базисна и върху нея е надградил при отчитането на икономическите и обществени отношения и допълнителните изследвания теоретичното изложение и предложенията за промяна на законодателството.

Изследваната тема се откроява като **особено актуална – и това е обусловено както от доктриналната необходимост материята, касаеща трудовата злополука да се изследва в нейната цялост и комплексен характер, така и от нуждата за преодоляване на законовите несъвършенства в отделните правни актове, регулиращи института, които са предпоставката за създаване на противоречива практика по неговото прилагане.**

Актуалността на избраната тема се определя още и от необходимостта от предефиниране на понятията „работно място“, „работно време“, „условия на труд“ предпоставено от възрастовия профил на работниците и служителите⁴, от новите форми на труд (например дистанционната работа⁵, работата

Велико Търново, с. 388–395.

Куманова, Е., 2019, Защита на субективните права в българското трудово право, Сборник с доклади от 1-ва Национална научна конференция – 9 ноември 2018 г., Правото и бизнесът в съвременното общество, Актуални правни предизвикателства в икономиката, Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, с. 65–73.

³ Вълканов, Велко, 1990 г., Основните права на гражданите на Народна република България и тяхната правна защита, БАН, София, стр. 124–144.

⁴ Черкезова, Стоянка, 2020, Бъдещето на пазара на труда в България – остаряване на населението и възможности пред политиките, Известия, списание на Икономическия университет – Варна, Варна, стр. 333–334 от общо 332–350; Александров, Андрей, 2019, За „заместващите“ доходи на лицата в напреднала възраст – въпрос на избор или икономическа принуда е възрастните хора да търсят трудови доходи?, Правото и бизнесът в съвременното общество, Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция – 8 ноември 2019 г., Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 234–249.

⁵ Пейчева, Мирослава, 2020, Дистанционната работа и трансформацията в HR, Известия, списание на Икономическия университет – Варна, Варна, стр. 299–305 от общо 299–310.

от разстояние⁶ и трудовите правоотношения, възникващи чрез предприятие, осигуряващо временна работа⁷), развили се във връзка с усъвършенстването на техниката и комуникационните услуги и наложени от обстановката на пандемия от Ковид 19⁸, както и от спецификите на новите професионални рискове⁹ и от дебата, поставен в тази връзка в ЕС за установяване на правото на откъсване от работната среда като основно право на човека¹⁰ и отражението им върху изискванията за здравословни и безопасни условия на труд и в установяването на условията, които следва да са налице, за да се придаде на една злополука характер на трудова.

Монографичният труд е **структуриран** в три глави, в които в последователност изложението следва няколко теоретични и хронологично развиващи се изследователски линии.

В Глава първа – **Историческо и сравнителноправно изследване на института на трудовата злополука**, е направен исторически преглед на развитие на института на трудовата злополука в международноправните актове. Посочени са институциите и органите, които следят за приложението на създадените правила. Разгледани са правомощията им.

Проследено е развитието на института на трудовата злополука в законодателните актове на ЕС. Направен е преглед на системата на актовете на ЕС, уреждащи института и свързаните с превенцията му задължения на работодателя да осигури ЗБУТ. Изведени са основните принципи за превенция на трудовите злополуки.

В Глава втора – **Правен режим на трудовите злополуки в национал-**

⁶ Великова – Стоянова, Албена, 2014, Същност и условия за работа от разстояние, Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков, ИК „Труд и право“, София, стр. 263–276.

⁷ Койчева, Райна, 2014, Някои правни въпроси на труда чрез предприятие, осигуряващо временна работа, Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков, ИК „Труд и право“, София, стр. 245–262.

⁸ Банов, Х. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение, Общество и право, 2020, № 4, с. 17–31; Иванова, Павлина, 2020, Новите тенденции в трудовите отношения, Известия, списание на Икономическия университет Варна, Варна, стр. 401–402 от общо 401–418; Александров, Андрей, Извънредното положение не може да е оправдание за извънредно некачественото трудово законодателство. – Съвременно право, 2020, № 1, 61–73.

⁹ Антонова, Катя, 2020, Професионалните рискове за заетите в новите условия на труд, Известия, списание на Икономическия университет Варна, Варна, стр. 366–377 от общо 366–380.

¹⁰ Александров, Андрей, За „правото на изключване“ на работниците и служителите през призмата на българското трудово законодателство и състоянието на пазара на труда. – Труд и осигуряване, 2021, № 3 (194), 2–5.

Вж. също: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_BG.pdf

ното законодателство, е разгледан режимът на ТЗ в актуален и ретроспективен план. Направен е преглед на етапите в развитието на уредбата на „трудова злополука“ в българското право. Етапите са обособени в периодите на действие на приетите конституции и в действието на разпоредбите, уреждащи трудовите отношения на национално ниво и по-конкретно в периодите на действие на КТ от 1951 и от 1986 г. и се характеризират със специфични условия на производството и на обществените отношения. В тази глава се разглежда и актуалната уредба на института на трудовата злополука в българското законодателство. Разгледано е легалното определение на института в КСО и правният му режим в общите и специалните нормативни актове. Разгледани са процедурите по признаване на трудовата злополука и трудово-правните и осигурителните последици при настъпването му.

В Глава трета – **Контрол за спазване на трудовото законодателство и превенция на трудовите злополуки**, са разгледани механизмите за контрол, на ниво контролни органи и институции, правомощията и правните актове на контролните органи, както и санкциите при неизпълнение на задълженията за спазване на здравословни и безопасни условия на труд. В тази връзка са разгледани и задълженията на работодателя по осигуряване на ЗБУТ и превенция на трудовите злополуки по ЗЗБУТ, по КТ и по подзаконовите нормативни актове.

Монографичният труд би могъл да представлява интерес както за обучаващи се лица – студенти и докторанти, така също и за практикуващи в областта на трудовото и осигурително право.

Изследването е съобразено със законодателството към месец март 2021 година.

Глава първа

ИСТОРИЧЕСКО И СРАВНИТЕЛНОПРАВНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА ИНСТИТУТА НА ТРУДОВАТА ЗЛОПОЛУКА

Трудовата злополука и осигурителните отношения, свързани с нея, са предмет на уреждане в международното право. Преди дефинирането на фактическия състав на този правен институт на национално ниво в международното трудово право е дадена уредба на последиците на трудовите злополуки като един от значимите фактори за качеството на живота в началото на XX век, предвид условията на труд (липса или недостатъчно добре разработени правила за безопасни условия на труд, машини и съоръжения, представляващи повишена опасност, поради нивото на техническото развитие) и невъзможност за пълноценно лечение (поради нивото на развитие на медицината) на пострадалите лица, за настъпването на трайна неработоспособност или смърт. Това определя едни от първите приети актове на международните организации да са в областта на уреждане на последиците от трудовите злополуки.

Към настоящия момент универсални източници на международната уредба на общественото осигуряване са актовете на ООН и МОТ. Актовете на ООН регламентират правото на обществено осигуряване като основно право на човека, а актовете на МОТ го конкретизират и доразвиват.

Очертаната многопластовост на обществените отношения – предмет на регулиране на международното трудово право, е резултат от спецификата им. При наличието на различия между отделните групи обществени отношения – предмет на регулиране на международното трудово право, чрез механизмите на въведената регламентация е създадено предметно единство. Резултат е от тясната връзка и взаимно допълване на тези различни групи от обществени отношения. Те имат общ център – хуманизацията на обществото и на труда и в този аспект повишването на жизненото равнище на трудещите се. В това се изразява общата целева насоченост на разглежданата международноправна уредба.

В този контекст ще бъде проследено в ретроспективен план развитието на института на трудовата злополука и на свързаните с него право на социално и здравно осигуряване и право на здраве и безопасност при работа.

§1.1. Историческо развитие на института на трудовата злополука в международноправните актове. Институции и органи, които следят за приложението на създадените правила

1.1.1. Историческо развитие на института на трудовата злополука в международноправните актове

Историческите етапи в развитието на правния институт на трудовата злополука могат да се проследят, от една страна, в хронологията на приетите актове за уреждането на последиците от настъпването ѝ, в регулирането на превантивни мерки и контрол за спазването им и, от друга – в предмета на дейност и поставените цели и задачи на създадените международни органи и институции. Ретроспективният преглед на актовете на МОТ може да се очертае в следните три аспекта:

- уреждащи последиците от настъпването на трудовата злополука;
- уреждащи превенцията на настъпването на трудовите злополуки;
- уреждащи контрола за спазването на правилата в първите две области.

Актовете, уреждащи последиците от настъпването на трудовата злополука, са многобройни и многоаспектни по своята правна същност. Едни от първите актове, приети от МОТ, имащи отношение към трудовата злополука, са: Конвенция № 12 относно обезщетяването при трудови злополуки (земеделие), 1921 г.; Конвенция № 17 относно обезщетенията при трудови злополуки, 1925 г.; Конвенция № 28 относно защитата на докерите срещу злополуки, 1929 г.; Конвенция № 32 относно защитата на докерите срещу злополуки (ревизирана), 1932 г.; Конвенция № 37 относно осигуровката инвалидност (индустрия и др.), 1933 г.; Конвенция № 38 относно осигуровката инвалидност (земеделие), 1933 г.; Конвенция № 39 относно осигуровката смърт (индустрия и др.), 1933 г. и Конвенция № 40 относно осигуровката смърт (земеделие), 1933 г.

От обобщеното съдържание на цитираните конвенции се констатира, че с тях не е въведено легално определение на понятието „трудова злополука“. Регламентирани са видът на обезщетението при настъпила трудова злополука и сроковете, в които следва да се отпусне и при наличието на какви предпоставки (трайна инвалидност или смърт) помощ, както и формите на предоставянето ѝ: медицински грижи, хирургична намеса и фармацевтични препарати. Въведено е задължение на държавите-членки по конвенциите да предвидят в националните си законодателства разпоредби – гаранции срещу неплатежоспособността на работодателя или осигурителя.

Приемането на международни актове, регламентиращи осигурителните отношения, и по-конкретно осигурителните отношения, уреждащи последиците от настъпилите трудови злополуки, започва след Първата световна война. Международната уредба, съдържаща се в конвенциите и препоръките на трудовите и осигурителните отношения с акцент върху превенцията и последиците на трудовите злополуки, получава бързо развитие и се структурира в „обособен нормен комплекс в нормотворческата дейност на МОТ“¹¹. Регламентацията в областта на общественото осигуряване като част от трудовото право се съдържа в голяма част от международните актове на МОТ. Нормотворческата усиlena дейност в този аспект е резултат от изричното посочване на правото на общественото осигуряване между основните задачи на МОТ в Преамбюла на нейния Устав. Посочени са следните негови проявни форми: „закрилата на трудещите се срещу общите и професионалните заболявания и трудовите злополуки, пенсиите за старост и инвалидност“.

В допълнение в т. III, б. f от Филадельфийската декларация¹² е закрепено задължението на МОТ да подпомага осъществяването на програми за „разширяване на мерките на общественото осигуряване, за да се осигури основен доход за всички, които имат нужда от такава закрила, както и пълно медицинско обслужване“ (the extension of social security measures to provide a basic income to all in need of such protection and comprehensive medical care) в различните държави на света.

В резултат от постоянна и последователна нормотворческа дейност на МОТ в областта на общественото осигуряване са приети 35 конвенции и 36 препоръки, уреждащи различни въпроси и аспекти на общественото осигуряване. Те могат да бъдат разделени на две групи. В едната група са конвенциите и препоръките, регламентиращи въпросите на общественото осигуряване на всички осигурени лица, т.е. в тях е установен общият режим на осигурителни обезпечения при болест, трудови злополуки, безработица, пенсии за старост, инвалидност, при смърт на осигуреното лице и др. Другата е с обхват конвенциите и препоръките, с които се уреждат специфичните въпроси на общественото осигуряване на отделни категории трудещи се: жени, мигранти, моряци и др.

Нормотворческата дейност на МОТ по общественото осигуряване в аспекта на уредбата на института на трудовата злополука се развива последо-

¹¹ Мръчков, В., 2000 г., Международно трудово право, Сиби, София.

¹² http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration

вателно, като условно могат да бъдат разграничени три фази в зависимост от приложения подход при регламентацията, а именно: **1) от 1919 г. до началото на Втората световна война; 2) от 1944 до 1952 г.; 3) от 1952 г. до наши дни.**

През първия период (1919 г. – до началото на Втората световна война) е създадена в значително количество частична уредба на общественото осигуряване. Състои се в приемането на самостоятелни конвенции и препоръки по различните социални рискове и за всеки от тях поотделно за заетите в индустрията и в земеделието. Например през 1927 г. са приети две конвенции с почти идентично съдържание – Конвенция № 24 за осигуровката болест за индустрията и търговията и Конвенция № 25 – за земеделието.

През втория период – след края на Втората световна война до 1952 г., нормотворческата дейност на МОТ възприема концепция, основана на идеята за обществената сигурност, въведена във Филаделфийската декларация от 10 май 1944 г. В основата на тази концепция са идеите на лорд Беверидж от 1942 г. за реформа на обществените осигуровки във Великобритания.¹³ Извършената промяна преобразува дотогавашните обществени осигуровки за отделни социални рискове и определени лица, които те покриват, в цялостна национална система за обществена сигурност на всички граждани. Началото на възприемането на тази нова концепция за обществено осигуряване в нормотворческата дейност на МОТ е поставено с приемането на две препоръки през 1947 г. Тези препоръки са с № 67 и 69. В тях е разписано разширяването на приложното поле на осигурителния режим, на осигурителните обезпечения и на средствата за съществуване, предвидени са обезщетения и медицински грижи в широк обхват по отношение на лицата, на които следва да бъдат предоставени.

Третият етап започва с приемането на кодифициращата Конвенция № 102 през 1952 г., влязла в сила от 27 април 1955 г. През този период са ревирирани и осъвременени някои конвенции в областта на общественото осигуряване. Целта е повишаване на нивото на осигурителната закрила, регламентирана в тях. С приемането на Конвенция № 102 относно общественото осигуряване (минимална норма) са регламентирани за първи път като девет конкретно посочени основни социални риска и осигурителни обезпечения: медицинските грижи, обезщетенията при болест, трудовите злополуки, професионалните заболявания, майчинството, безработицата, добавките за

¹³ Йолова, Г. За социалната роля на осигуряването, Правната наука и бизнесът – заедно за устойчиво развитие на икономиката, Варна: Наука и икономика, 2016, 181–188.

деца, старостта и смъртта (наследствените пенсии). Конвенцията е с широк обхват – прилага се за всички осигурени лица и за всички отрасли – индустрия, търговия, земеделие. В заложената в разпоредбите на Конвенция № 102 концепция се комбинират необходимостта от кодификация в урежданата материя и избраният подход с протекционен по отношение на работниците елемент. Постигнатите при тази уредба ефекти са в два аспекта: а) повишаване на видовете осигурителни обезпечения и б) разширяване на кръга на осигурените лица.

От 60-те години започва приемането на конвенции, усъвършенстващи уредбата, регламентирана в Конвенция № 102, чрез регламентация на по-високо равнище на осигурителна защита по определени социални рискове. Такива са Конвенция № 121 и допълващата я Препоръка № 121 от 1964 г. относно обезпеченията при трудови злополуки и професионални заболявания; Конвенция № 128 и допълващата я Препоръка № 131 от 1967 г. относно пенсиите за старост, инвалидност и наследствените пенсии и Конвенция № 130 и допълващата я Препоръка № 134 от 1969 г. относно медицинските грижи и обезщетенията при болест. В посочените конвенции е установено за първи път минимално равнище на осигурителните обезпечения на базата на получаваното трудово възнаграждение. Съобразени са със социалните и икономическите условия във всяка държава и като резултат дават възможност за увеличаване на размера на осигурителните обезпечения при повишаването на трудовото възнаграждение. Предпоставят по-високо ниво на социална обезпеченост и сигурност на осигурените лица и проявяват ефект в подобряването на жизнения им стандарт.

Международноправната уредба регламентира осигурителните обезпечения като съществена част от общественото осигуряване. Тези обезпечения се диференцират според вида на осигурените социални рискове и причинената от тях загуба на трудови доходи. Съвременната уредба на тези обезпечения се съдържа в Конвенция № 102 и приетите след нея конвенции и препоръки на МОТ.

Международноправната уредба е регламентирала и като част от осигурителните обезпечения медицинските грижи. Те се предоставят при болест независимо от причината и характера ѝ (общо или професионално заболяване), при трудова злополука, бременност, раждане и техните последици, както и при трайна нетрудоспособност, която е довела до спиране на трудовите доходи на осигурените лица (Конвенция № 102 и Конвенция № 130). В обхвата на медицинските грижи се включват: обща медицинска помощ, посещения

на лекари в дома на болния, медицинска помощ от лекари – специалисти в зависимост от вида на увреждането) болестта, фармацевтични препарати, прием в болница, при необходимост с оглед на здравното състояние на лицето. Медицинските грижи се предоставят през цялото време, през което трае болестното състояние, лечението при увреждане, както и последиците от тях, или състоянието на трайна нетрудоспособност.

Нормотворческата дейност на МОТ в областта на обезпеченията при трудови злоупотреки и професионални заболявания е значителна по обем и обхваща конвенции и препоръки, приемани в продължение на дълъг период от време – над 50 г. В тях са разгледани различни аспекти на законодателството, уреждащо трудовия травматизъм, но не е дадена обща дефиниция на международно ниво на понятието „трудова злоупотрека“. Предоставена е възможност на държавите-членки да дефинират в националното си законодателство това понятие. В този смисъл в член 7 от Конвенция № 121¹⁴ е въведено задължение в националното законодателство на държавите, които я ратифицират, да бъде формулирано легално (чрез нормативно тълкуване¹⁵) определение на трудовата злоупотрека, което включва и трудовите злоупотреки за отиване до и връщане от работа. Регламентирано е паричните обезщетения да се изплащат за цялото време на причинената от трудова злоупотрека неработоспособност и размерът на обезщетенията да се изчислява върху основата на брутното трудово възнаграждение на пострадалото лице, но не по-малко от обезщетението за общо заболяване. За пострадалите от трудова злоупотрека и професионално заболяване, които се нуждаят от чужда помощ, е предвидена добавка към изплащаното обезщетение.

Уредбата на пенсиите за инвалидност е установена за първи път с Конвенции № 37 и 38 от 1933 г., които се отнасят съответно – първата за заетите в индустрията и търговията, а втората – за заетите в земеделието. За получаването на пенсия съгласно тези конвенции е ирелевантна причината, от която е породена инвалидността – общо заболяване или трудова злоупотрека. Единственото предвидено изискуемо условие е наличието на трайна нетрудоспособност. Последната съгласно чл. 17 Конвенция № 37 и чл. 17 Конвенция № 38 е дефинирана като „обща нетрудоспособност, която поставя осигурения в

¹⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c121_ru.pdf

¹⁵ Василев, Любен, нова редакция Чудомир Големинов, 1993, Гражданско право обща част, ИК „Теди-на“ – Варна, стр. 55.

невъзможност да си доставя чрез своя труд възнаграждение¹⁶. Конвенциите не уреждат правила относно размера на пенсиите.

Следващият етап в уредбата на пенсиите за инвалидност е свързан с приемането на Конвенция № 102 (чл. 53–58). В нея е кодифицирана правната уредба на пенсиите за всички лица, полагащи труд. Поставено е изискване за определен трудов стаж или за участие чрез внасяне на осигурителни вноски. Наличието им е поставено като една от предпоставките за възникването на правото на пенсия. Друго въведено изискване е за 10 или 15 г. пребиваване в страната. Регламентиран е период на изплащане на пенсията – за цялото време, през което трае нетрудоспособността, или до получаване на пенсия за старост. Предвидени са и критериите за определяне на размера на пенсията. Регламентирана е основата, от която се изчислява пенсията – това е brutното трудово възнаграждение през годините на участие в осигуровката.

В чл. 8 на Конвенция № 128 от 1967 г. е доразвита в конкретика дефиницията на инвалидността. Съгласно това определение инвалидността е „не-способността да се упражнява каквато и да е професионална дейност в определена степен, когато е вероятно, че тази неспособност ще бъде постоянна или когато тя съществува до изтичането на определен период“. ¹⁷ Акценти в тази дефиниция са поставени върху инвалидността с оглед на професионалната дейност и нейната невъзможност да се упражнява в продължителност във времето. С Конвенцията е установен минимум на размера на пенсията за инвалидност, който е по-висок от размера, установен в Конвенция № 102, както и мерки за професионална реадaptация и настаняване на инвалидите на подходящи за тях работни места. Тази концепция е заложена в Конвенция № 128 и е доразвита и уредена детайлно в Конвенция № 159 относно професионалната реадaptация и заетостта на инвалидите от 1983 г.

Международното право дава уредба и на наследствените пенсии. Това са пенсиите на издържаните от починалия осигурен негови близки, които са го надживели – съпруг и деца. Те са осигурително обезпечение, което наследниците получават поради настъпването на смъртта на осигуреното издържало ги приживе лице – съпруг или баща. Те представляват по същността си осигурително обезпечение за реализирането на осигурения социален

¹⁶ <http://trudipravo.bg/znanie-za-vas/2015-08-31-09-52-20/konventzii-na-mot/977-konventziya-37-otnosno-osigurovkata-invalidnost-industriya-i-dr-1933-g> и <http://trudipravo.bg/znanie-za-vas/2015-08-31-09-52-20/konventzii-na-mot/978-konventziya-38-otnosno-osigurovkata-invalidnost-zemedelie-1933-g>

¹⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c128_ru.pdf

риск „смърт“. Първата уредба на наследствените пенсии се съдържа в Конвенция № 39 – за заетите в индустрията и търговията, и Конвенция № 40 – за заетите в земеделието, и двете са приети от МОТ през 1933 г.

В развитието на международноправната уредба в аспекта на възрастта на осигурените лица, които имат право да наследят лицето, което ги е издържало финансово, се разграничават три фази. През първата фаза кръгът на осигурените лица е с обхват: вдовица – ако и докато не се е омъжила след смъртта на починалия съпруг и децата до навършване на 14-годишна възраст (Конвенции № № 39 и 40). Втората фаза е свързана с приемането на Конвенция № 102, в която възрастта на децата, включени в кръга на осигурените лица, е завишена на 15 години. И трета фаза, свързана с регламентираното право на децата да наследят родителя до навършване на възрастта за завършване на задължителното образование, но не по-рано от 15-годишна възраст (Конвенция № 128).

За да възникне правото на наследствена пенсия на издържаните от починалото осигурено лице, е поставено условие то да е участвувало в осигуровката с осигурителни вноски най-малко 15 години или поне 10 години да е пребивавало в страната (чл. 62 от Конвенция № 102, чл. 24 от Конвенция № 128). Част от конвенциите на МОТ установяват в конкретика механизма на изчисляване на размера на наследствените пенсии като процент от брутното трудово възнаграждение на починалия, с императивно закрепено условие за ниво, под което не може да бъде определен.

Актовете, уреждащи превенцията на настъпването на трудовите злополуки, касаят спецификата на изискванията за осигуряване на безопасните и здравословни условия на труда. В по-голямата си част те се отнасят до външната спрямо работника или служителя среда, при която се полага труд, включваща например: пространство, микроклимат, състав на въздуха, технически характеристики и безопасност на машините и съоръженията, лични предпазни средства за физическо опазване на живота и здравето на трудещия се. Регулацията на БЗР е свързана с материалните условия на труда, върху които влияние имат научно-техническият прогрес и конкретно прилагането му в производството. Това е определящо за динамично им развитие и мястото, отредено им в Конвенциите и Препоръките на МОТ.

Значението, което се отдава в МОТ на здравето и безопасността при работа и в този смисъл на превенцията на трудовите злополуки, може да бъде установено чрез количествени критерии. Констатира се, че от приетите от Организацията около 182 конвенции и 190 препоръки приблизително 60 от конвенциите и 60 от препоръките уреждат пряко или косвено различни аспе-

кти на безопасните и здравословни условия на труда.

Международната уредба е концентрирана върху предотвратяване на трудовите злополуки, защита на здравето на трудещите се на работните места и в тази връзка е предпоставено създаването на служби по трудова медицина. Поставен е акцент върху предотвратяването на трудовите злополуки в контекста на цялостната концепция за закрила на здравето на трудещите се. Отчетено е значението не само на поправянето на последиците от заболяванията и трудовите злополуки, но преди всичко такова регулиране на условията на труд, предполагащо тяхното предотвратяване.

Предвид широкия обхват на трудовоправната регламентация в актовете на МОТ в областта на здравословните и безопасни условия на труд, в настоящия труд ще бъде разгледана в ретроспективен план в следните аспекти:

- 1. общи правила за здравословни и безопасни условия на труд;**
- 2. специални правила по хигиена и безопасност на труда;**
- 3. правила за предотвратяване на злополуките и заболяванията на трудещите се с акцент върху здравното осигуряване и службите по трудова медицина.**

За първи път въпросът за предотвратяване на трудовите злополуки е уреден самостоятелно в Препоръка № 31 МОТ от 1929 г. Предвидени са множество мерки, насочени към предотвратяване на трудовите злополуки, като: събиране и анализиране на статистически данни за настъпилите трудови злополуки, тяхната честота и тежест, развитие и укрепване на службите на инспекцията по труда, приемане на конкретни мерки от работодателя за подобряване на хигиената и безопасността на труда в предприятието, обучение на работниците по правилата за безопасна работа и тяхното инструктиране за спазването им и др. Уредбата в тази област е доразвита с Конвенция № 174 и допълващата я Препоръка № 181 за предотвратяване на тежките трудови злополуки в промишлеността от 1993 г. Последната цитирана Конвенция предвижда изработването в сътрудничество с работодателите и синдикалните организации на обща национална политика за предотвратяване на големите и тежки трудови злополуки чрез определяне на опасните производства (химически производства, мини, металургични предприятия), инсталации с повишена опасност, както и вземането на специални мерки и периодичното осъвременяване на тяхната надеждност и сигурност. Препоръка № 181 поставя акцент върху съобщаването на случаите на тежки злополуки в МБТ и установяването на сътрудничество между МОТ и други международни организации по тези въпроси.

Общите правила за безопасни и здравословни условия на труд се съдър-

жат в Конвенция № 155 (в сила от 11 август 1983 г.) и допълващата я Препоръка № 164 на МОТ от 1981 г.¹⁸ Тези правила, обобщени в конкретиката си, се прилагат за всички дейности и за заетите в тях трудещи се, включително и за заетите в държавната служба лица. Предвидено е създаването и прилагането на цялостна национална политика за подобряване на безопасните и здравословни условия на труд. На работодателя, съгласно чл. 16 от Конвенция № 155, е възложено да предприема мерки в предприятието, доколкото това е разумно и икономически осъществимо, така че работните места, машините, съоръженията, материалите и производствените технологии да не създават рискове за сигурността и здравето на трудещите се. Това правило, съдържащо изискване за поставяне в разумни граници на задължението на работодателя за създаване на безопасни и здравословни условия на труд за заетите в него трудещи се, е доразвито в чл. 10 на Препоръка № 164, поставящ ангажимент на работодателя да въвежда и използва в производствената дейност на предприятието машини и съоръжения, които не създават опасност при работа с тях, да провежда обучение и инструктаж на работниците за безопасна работа, да взема мерки за подобряване на организацията на труда и др. под.

Най-голяма по обем, съдържаща се в множество международни трудови конвенции и препоръки, е уредбата на специалните правила по хигиена и безопасност на труда. Тя е разработена в два аспекта, а именно: а) специални правила за отделни отрасли и дейности и б) специални правила за отделни вредности и опасности в работата.

Първата група конвенции и препоръки на МОТ съдържат уредбата на специалните правила за отделни отрасли и дейности и отразяват специфичните за тях вредности и опасности, като въвеждат механизми за тяхното отстраняване, предотвратяване или намаляване на вредоносното и опасното им въздействие. Някои от тях, в зависимост от спецификата на разглежданата вредност, имат изключително технически характер. Такива конвенции и препоръки МОТ приема в първите години от създаването си и продължава да приема и на по-късен етап. Приетите конвенции и препоръки са в отговор на появата на различни опасности и вредности при полагането на труд поради внедряването в различните производства на достиженията на научно-техническия прогрес. Различните опасности и вредности предпоставят и налагането на специфични правила за хигиена и за безопасност на труда.

¹⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ru.htm
<https://hs.europedirect-gabrovo.info/content/5-eu/1/2.htm>

Втората група от конвенциите и препоръките, приети от МОТ, имат за предмет защитата срещу специфични вредности и рискове. Тяхното предназначение е да предвидят забрани за употребата им или за ограничаване на вредното им въздействие върху живота и здравето на трудещите се, а в някои случаи и върху околната среда и върху здравето на по-широки групи от населението (например забраната на белия фосфор в кибритената индустрия; защитата срещу йонизиращото лъчение и т.н.).

Началото на международноправната уредба в областта на закрилата на здравето на трудещите се на работното място е поставено с Препоръка № 97 на МОТ от 1953 г.¹⁹ и с предвидените в нея мерки за защита на здравето на трудещите се на работното място, периодичност на медицинските прегледи за работниците, заети в дейности, които крият рискове за тяхното здраве, установяване и регистриране на професионалните заболявания, оказване на първа медицинска помощ на трудещите се на работното място и т.н.

Здравното осигуряване е уредено и в някои конвенции и препоръки на МОТ във връзка с общественото осигуряване при неработоспособност и майчинство. При регламентирането на общественото осигуряване в обхвата на тези актове са включени компенсацията на доходите, загубени в резултат на неработоспособността и майчинството, и оказването на необходимите медицински грижи за възстановяване на работоспособността. Изрично в член 9 от Конвенция № 17 относно обезщетенията срещу злополука от 1925 г. е установено правото на медицинска, хирургична и фармацевтична помощ на пострадалите от трудови злополуки. Аналогична разпоредба за инвалидите се съдържа в чл. 4, ал. 2 от Конвенция № 37 относно осигуровката инвалидност (индустрия и др.) от 1933 г. Към тези конвенции, представляващи част от българското право по силата на чл. 5, ал. 4 от Конституцията на Р България, следва да се посочат и други, по-съвременни, но нератифицирани от нашата държава конвенции на МОТ, като напр. Конвенция № 118 относно равенството в третирането (обществено осигуряване) от 1963 г. и Конвенция № 130 относно медицинските грижи и обезщетение при болест от 1969 г.

В нормотворческата дейност на МОТ създаването на Службите по трудова медицина е уредено за първи път с Препоръка № 112 на МОТ от 1959 г.²⁰ Уредбата им е разширена и надградена с Конвенция № 161 и допълващата я Препоръка № 171 от 1985 г. В тях службите по трудова медицина са дефинирани като превантивни и консултативни органи за работодателя и трудещите се в

¹⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R097

²⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:12648090446476::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y

два аспекта: а) оказване на съдействие за създаване и поддържане на безопасна и хигиенична работна среда, благоприятстваща постигането на психическо и физическо здраве при полагането на труд и б) адаптиране на работната среда към възможностите и особеностите на работниците и служителите.

На службите по трудова медицина са възложени правомощия: да проучват професионални рискове и опасности в предприятието и спецификите им и да дават експертни заключения при планирането и организацията на трудовия процес; по въпросите на хигиената, безопасността и ергономията на труда; както и да проследяват въздействието на работната среда върху здравето и трудоспособността на работниците; да им оказват първа медицинска помощ на работното място и т.н.

От направения ретроспективен преглед на международноправната уредба на превенцията на здравето и безопасността при работа се налагат няколко специфични извода:

1. Изключителна динамичност на уредбата. Динамиката може да бъде проследена:

- в развитието на конкретните правни институти като правила за поведение,

- в уреждането правилата за превенция на новите проявили се и появяващи се с развитието на технологиите рискове, и

- в използваната терминология. В понятийния апарат относно безопасността на труда употребяваната терминология е разнообразна и отразява етапите в развитието на правната уредба. Понятията „безопасни и здравословни условия на труда“ и „хигиена и безопасност на труда“ отразяват концептуалното съдържание на вложените в конвенциите и препоръките разбирания за условията на труда като пряко рефлектиращи в жизнената сфера на трудещите се. „Хигиената и безопасността на труда“ включва разбирането за основните направления за подобряване на работната среда: хигиена на труда и безопасност на труда. „Безопасните и здравословни условия на труда“ предпоставят необходимост за последователност в цялостното подобряване на условията, при които се полага трудът. Това е и концепцията, заложена в съвременните тенденции в правната уредба на условията на труда²¹.

2. Последователност на уредбата. В последователност се обхващат както конкретни, специфични за определени отрасли и дейности вредности при работа, така и общите изисквания за здравословни и безопасни условия на труда.

²¹ Мръчков, В., 2000, Международно трудово право, Сиби, София, стр. 157.

3. Широкообхватност. В развитието си обхваща както правилата: а) насочени към работодателите и работниците; б) относно здравното осигуряване в аспектите на предоставяната грижа за здравето на работещите; в) относно структурата и функциите на службите за трудова медицина, така и г) управлението на труда и д) контрола, осъществяван от инспекциите по труда.

Актове, уреждащи контрола за спазването на правилата в първите две области, са от съществено значение предвид нормативните рамки за упражняване на ефективен и ефикасен контрол.

Темата за контрола в областта на уреждането на трудовоправните отношения следва да бъде разгледана в двата ѝ аспекта:

- а) управление на труда и контрол на национално равнище и
- б) контрол на международно ниво.

В изложението се разглежда в хронологията на развитието ѝ концепцията на МОТ за управление на труда и контрола в националните законодателства. Контролът за спазване на поетите международни ангажменти ще бъде разгледан на систематичното му място.

Международноправни актове на МОТ, имащи отношение към трудовите злополуки в аспектите на уреждане на управлението на труда и контрола, като част от мерките за въвеждане на безопасни и здравословни условия при работа и контрола за спазването на законодателството в тази област, са и следните посочени в хронологичен ред: Препоръка № 5 относно инспекцията по труда (хигиенни служби), 1919 г.; Препоръка № 20 относно инспекцията по труда, 1923 г.; Конвенция № 81 относно инспекцията по труда в индустрията и търговията, 1947 г.; Препоръка № 81 относно инспекцията по труда, 1947 г.; Препоръка № 82 относно инспекцията по труда (мини и транспорт), 1947 г.; Конвенция № 88 относно службите по заетостта, 1948 г.; Препоръка № 83 относно службите по заетостта, 1948 г.; Конвенция № 129 за инспекцията по труда в земеделието, 1969 г.; Препоръка № 133 за инспекцията по труда в земеделието, 1969 г.; Конвенция № 178 за инспекцията за условията на труд и живот на моряците, 1996 г. и Препоръка № 185 за инспекцията по труда (моряци), 1996 г. Към момента общата международноправна уредба на управлението на труда се съдържа в Конвенция № 150 и Препоръка № 158 за управлението на труда от 1978 г., която допълва Конвенция 150. Конвенция № 150 е в сила от 11 октомври 1980 г.

От съдържанието на цитираните международни актове се констатира, че първоначално приетата уредба на инспекцията на труда е диференцирана с оглед сферата на икономическа дейност на работодателите. Предвидена е

нарочна регламентация за три различни икономически сфери: 1) за инспекцията по труда в индустрията, търговията и нетърговските дейности; 2) инспекция по труда в земеделието и 3) инспекция на труда на моряците.

В **Препоръка № 20 от 1923 г.**²² е дадена първата регламентация на международната уредба на инспекцията по труда. Предвидените в нея решения са основата, върху която е създадена Конвенция № 81 от 1947 г. и протоколът към нея от 1995 г. Конвенцията е влязла в сила от 7 април 1950 г. Протоколът е влязъл в сила на 9 юни 1998 г.

Поставената основна цел на международната уредба на инспекцията по труда в индустрията е конкретизирана в изискването към държавите, които са ратифицирали конвенцията и протокола към нея, да регламентират създаването на национални органи и служби по инспекцията по труда в индустрията, търговията и нетърговските дейности. Предпоставен е широк обхват на приложното поле на тази инспекция по труда, включващ редица основни отрасли на трудовата заетост. Конвенция № 81 урежда в своите две части инспекцията по труда в индустриалните дейност (част I) и в търговията (част II). Предвидена е възможност на ратификацията само на част I, но не и само на част II. Дадена е възможност с изрична декларация при ратификацията на конвенцията държавите да могат да изключат прилагането ѝ за два отрасъла. Тези отрасли са мини и транспорт.

В Конвенцията е разписано създаването на система от органи на инспекцията по труда, организирани и ръководени от централна служба. Съгласно тази уредба инспекторите по труда имат статут на държавни служители. Този статут има за цел осигуряването на стабилитет в тяхното служебно положение, обективност в изпълнение на задълженията, независимост от чужди влияния, от намеса в работата им и промени в състава им поради смяна на правителството. Поставени са изисквания, на които следва да отговарят инспекторите. Като част от тези изисквания са посочени образованието и професионалната квалификация, необходими за ефективно изпълнение на служебните задължения.

Международната уредба предоставя на инспекторите по труда широк набор от специфични правомощия, а именно: да посещават по всяко време подконтролните предприятия и обекти; да извършват „на място“ проверки в тях; да правят анкети; да разпитват работодателя, лицата от неговия ръко-

²² Мръчков, Васил, 1992, Международните трудови конвенции в България, сборник, София, Конфедерация на независимите синдикати, съставителство и обща редакция, стр. 334; Мръчков, В., 2000, Международно трудово право, Сиби, София https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R020

воден екип и работниците за условията на труда; да изискват, преглеждат и проверяват ведомости, книжа и др. под. за вътрешната организация на труда; да вземат мостри и проби за проверка и лабораторни анализи и изследвания и др. Предпоставени са изисквания за уредбата на конкретни властнически правомощия на национално ниво: да дават предписания за отстраняване на констатираните слабости, недостатъци и нарушения на правилата за закрила на труда; да предприемат мерки, включително и мерки за незабавно изпълнение, когато съществуващите условия на труда и констатираните нарушения застрашават живота и здравето на трудещите се и т.н.

Предвидени са задължения към инспекторите на труда, свързани с особеностите на предоставените им правомощия: да нямат какъвто и да е пряк или косвен интерес от дейността на контролираните от тях обекти и дейности, да не разпространяват даже и след като са напуснали инспекторската служба данни и сведения, които са им станали известни при изпълнение на техните служебни функции, и да не разкриват източника на жалбите и сигналите, които са получили за нередовности и нарушения на трудовото законодателство. Нов и специфичен момент внася изискването към инспекторите на труда да нямат какъвто и да е пряк или косвен интерес от дейността на контролираните от тях обекти и дейности. Това изискване представлява по същността си едно от първите закрепвания в международен акт на разпоредба в обхвата на развилата се по-късно нормативна рамка на „конфликта на интереси“, разглеждан във взаимовръзката му с друго явление, имащо отношение към икономическите субекти, но и към условията на труд, в контекста на предвидения контрол – корупцията. В този смисъл се приема, че предотвратяването на ситуации на конфликт на интереси е неразделна част от превенцията на корупцията²³. Тази концепция, развита в конвенциите на МОТ в правилата регламентиращи инспекциите по труда, прониква в националните законодателства и получава доразвитие в конкретика в законодателството на ЕС.

Поставено е изискване в националните законодателства да се разпишат разпоредби, даващи широка компетентност на инспекторите по труда при констатираните нарушения на правната уредба на трудовите правоотношения да ангажират юридическата отговорност на нарушителите и да налагат или да предизвикват налагането на наказания от вида на административните и имуществените. Правната уредба на тези различни видове юридическа отго-

²³ Михайлова, Марина, 2015, Процесуални аспекти на конфликта на интереси; Сиела, София, стр. 21–30.

ворност е предоставена в компетентността на държавите-членки и в националното им законодателство намира детайлното си разработване.

На инспекторите по труда са възложени задължения да представят периодични доклади на централната служба на инспекцията по труда за своята дейност и за констатираните от тях нарушения и нередности, наложените санкции и др. На централната служба на инспекцията по труда е поставен ангажимент ежегодно да публикува доклад за дейността на националната инспекция по труда. Този доклад трябва задължително да съдържа определени данни, посочени в чл. 21 на Конвенция № 81: брой на извършените през годината проверки, констатирани нарушения, наложени санкции, брой на трудовите злоупотреки и професионалните заболявания и др. Екземпляр от публикуваните доклади се изпраща в МБТ.

В международноправната уредба на инспекциите на труда е възприет принцип за ограничаване на правомощията на инспекциите само до тези, свързани с регламентираните им от международните актове дейности. Този принцип намира проявление в подхода на изрично въведената забрана да им се възлагат допълнителни дейности. Цел на тази регламентация е да не бъдат претоварвани със задължения, изпълнението на които би ги отклонило от основните им функции. При условие, че това се налага в някои случаи, другите допълнително възложени им задължения не трябва да им създават пречки или затруднения за изпълнението на техните основни функции. Международната уредба изрично въвежда препоръка на инспекциите по труда да не се възлагат арбитражни и помирителни правомощия, по съображение, че са извън обхвата на техните основни функции и компетентности.

Инспекцията по труда в земеделието е установена с Конвенция № 129 и допълващата я Препоръка № 133 от 1969 г. Конвенция № 129 е в сила от 19 януари 1972 г. Основното задължение, което установява Конвенцията за ратифициращите я държави, е създаването на система на инспекцията по труда в земеделието. Конвенция № 129 съдържа разпоредби, идентични с разпоредбите на Конвенция № 81 относно състава, персонала, организацията на служебната работа, създаването на необходимите подходящи материално – технически условия за работа на инспекциите по труда, техните функции, властнически правомощия и задължения, представянето на доклади. Различните моменти в регламентираните в Конвенция № 129 отношения в сравнение с Конвенция № 81 са в два аспекта:

1. По отношение на лицата. Конвенция № 129 разширява правомощията на инспекцията по труда и включва в обхвата им и трудещи се, които не работят по наемно трудово правоотношение (например фермери, изполичари,

членове на земеделски кооперации и др.);

2. По отношение на условията на труд. Конвенция № 129 разширява правомощията на инспекцията по труда и в обхвата им включва: 1) условията на труд и 2) условията на живот на работещите в земеделието.

Регламентирано е включването в системата на органите на инспекцията и на представители на синдикалните и работодателските организации, като техните контролни правомощия имат за цел да допълнят дейността на инспекцията по труда. Въведено е ново задължение на инспекторите по труда, когато правят посещения в предприятието и проверки да известяват предварително синдикалните организации или представителите на работниците, а не само работодателя. Това е допълнение към задължението им да известяват работодателя, предвидено в Конвенция № 81. Във връзка с прилагането на нови технологии и технически средства в земеделието е поставен специален акцент и въведено задължение на инспекторите по труда да проверяват новите инсталации, материали и технологии, които се внедряват в селското стопанство, специфичните вредности или изисквания за безопасност на труда, които те представляват, и т.н.

Препоръка № 133, при съобразяване на концептуалната рамка, въведена в Конвенция № 129, внася и някои специфични моменти. При съобразяване на принципа, че в компетентностите на инспекцията по труда не бива да се включват арбитражни и помирителни функции при уреждането на възникнали колективни трудови спорове, допуска по изключение и временно такава компетентност, когато не са създадени специални арбитражи и помирителни органи за трудови спорове в земеделието. Установено е изискването за специална професионална квалификация на инспекторите по труда в земеделието в съответствие с естеството на земеделския труд и на условията, при които се полага той. В детайли е регламентирана възпитателната функция и функцията на инспекцията по труда да провежда обучение на работещите за спазване на изискванията за безопасни и здравословни условия на труд в земеделието.

Специфики се констатираат и в международната уредба на инспекцията по труда на моряците. Първата специализирана международна регламентация на инспекцията по труда на моряците е дадена в Препоръка № 28 от 1926 г. С нея са въведени сходни на разрешенията, съдържащи се в Препоръка № 20 от 1923 г. относно инспекцията по труда.

Препоръка № 28 сочи на необходимостта от създаване на специализирана инспекция по труда на моряците, като отчита спецификите на труда им и особеностите на условията, при които се полага. Урежда извършването

на проверки „на място“ на корабите, отдаване на предписания от инспекторите по труда към корабособствениците за отстраняване на констатираните недостатъци и нарушения, за подобряване на условията на труд и др. Инспекцията по труда на моряците се разглежда като част от управлението на търговския флот и не е поставена нормативна пречка да бъде обособена като част от неговата система.

Доразвитие на уредбата и нови моменти в международната регламентация на инспекцията по труда на моряците се съдържат в Конвенция № 178 и допълващата я Препоръка № 185 от 1996 г. (за които няма данни да са влезли в сила). Ангажимент на всяка държава, която ратифицира Конвенцията, е създаването и поддръжката на национална инспекция за условията на труд и живот на моряците, с широк обхват на компетентност. В границите на така установената компетентност следва да е включен всеки морски кораб – държавна или частна собственост, регистриран в съответната държава, за използване за търговски цели: превоз на стоки или пътници или използван за търговски дейност. Предвидена е периодичност на инспектирането на корабите не по-рядко от един път на 3 г., а когато е необходимо, и по-често, за да се проверят условията на работа и живот на моряците на борда на кораба.

Предвидено е Инспекцията по труда на моряците да има състав от инспектори с необходимата за морския труд квалификация. Статутът им следва да гарантира независимостта им от промените в управлението на държавата, както и от неуместни външни влияния. В правомощията им е включена възможност за извършване на проверки на борда на корабите по всяко време, извършването на проучвания и анкети, които считат за необходими, за да се запознаят и проверят степента на спазване на законодателство относно труда на моряците. Предвидени са правомощия при констатирани нередности да изискват тяхното отстраняване, да разпоредят задържането на кораба в пристанището или да заповядат незабавно да го напусне. За извършените проверки е предвидено съставянето на протоколи, а за дейността на регионалните и националната морска инспекционна служба е предвидено съставянето и публикуването на доклад.

Общата международноправна уредба на управлението на труда се съдържа в Конвенция № 150 и Препоръка № 158 за управлението на труда от 1978 г., която допълва Конвенция № 150. Конвенцията е в сила от 11 октомври 1980 г. Предвидената в нея уредба има по-различен предмет и кръг от обществени отношения, които регулира, от разглежданите в изложението по-горе. Отношенията, които са регламентирани с нея, обхващат: системата за управление на труда и общественото осигуряване, органите,

които го осъществяват и техните функции, както и сътрудничеството им с работодателите и трудещите се.

От съдържанието на разпоредбите на Конвенция № 150 и Препоръка № 158 се извеждат следните изводи:

1. С тези международни актове за първи път се уреждат в цялост общите въпроси по управлението на труда, което следва да се осъществява от създадени нарочно за целта управленски органи в държавите-членки на Организацията.

2. В международните актове е регламентирано участието в управлението на труда и на неправителствените организации, между които и представителите на работодателските и синдикалните организации. Това е тенденция в системата на управление на труда – „система за управление с участие“, която все повече се утвърждава като модел за управление на труда, чрез изрично въведения в чл. 5 от Конвенция № 150²⁴ принцип на трипартизма в управлението на труда. Държавите, които я ратифицират, поемат ангажимент да създадат в рамките на системата за управление на труда органи за тристранно сътрудничество и консултации с представителните работодателски и синдикални организации на национално, отраслово, браншово и регионално равнище.

Основното задължение, предвидено от Конвенция № 150 за ратифициралите я държави, е формирането, при съобразяване на националните специфики на самостоятелни органи за управление на труда, както и на организирането на тяхната дейност, чрез разписването на функциите им и координирането им на нивата на различните структури и включването им в националния орган за управление на труда. Функциите на органите за управление на труда са уредени в обобщен вид в чл. 6 на Конвенция № 150 и детайлно доразвити в чл. 5–18 на Препоръка № 158. Те включват: подготовката, осъществяването, координацията, контрола за прилагането и оценката на националната политика в областта на труда, включително и на общественото осигуряване, участие в международно сътрудничество и т.н. На органите за управление на труда са дадени конкретни правомощия във връзка с развитието на трудовото законодателство: изготвяне на законопроекти и проекти за подзаконова нормативна уредба.

След приемането на Конвенция № 150 и Препоръка № 158 МОТ е подпо-

²⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C150
<http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/17289?cl=ru-ru>; <http://base.garant.ru/2541316/1cafb24d049dcd1e7707a22d98e9858f/>

могнала прилагането им чрез експертна и техническа помощ, предоставена на държавите-членки при изграждането и утвърждаването на националните органи за управление на труда в съответствие с техните разпоредби. Тази помощ се оказва от МБТ и се финансира от програмата на ООН за развитие (ПРООН) и от редовния бюджет на МОТ.

От изложеното по отношение на управлението и контрола на труда могат да се изведат няколко характерни извода:

1. В развитието си в международното трудово право управлението на труда е уредено като система от органи на държавно ниво с предвидена специфична компетентност, обусловена от поставените пред тях цели и конкретизирана за изпълнението на свързаните с осъществяването на тези цели задачи. За подобряването на условията на труд, за ограничаване на трудовите злоупотреки и преодоляване на последиците от последните МОТ в приетите от нея конвенции и препоръки предвижда създаването на организация на управлението на труда на национално ниво. Дефинирани в международната уредба на управлението на труда са понятията „управление на труда“ и „система на управлението на труда“. „Управлението на труда“ се разглежда като дейност на публичната администрация с основен предмет – осъществяване на националната политика в областта на труда. А „системата на управление на труда“ установява органите и структурите на публичната администрация, на които е възложено управлението на труда. Заедно те образуват организационно единство – система от вертикално и хоризонтално свързани помежду си административни структурни единици – централни и териториални.²⁵

2. МОТ дефинира „Инспекцията по труда“ като един от основните механизми във вътрешното право, осигуряващ приложението на националното трудово законодателство. Това разбиране за ролята на инспекцията по труда е определящо за международноправната уредба на инспекцията по труда като съществена част от нормотворческата дейност на МОТ – от създаването ѝ през 1919 г. до настоящия момент. Международноправната уредба на инспекцията по труда, проследена в развитие, е организирана в множество актове и се характеризира с многопластовост. Формално могат да се разграничат два аспекта на регулиране:

2.1. Конвенциите и препоръките на МОТ с устройствен характер, имащи предмет на регулиране статута, структурата, организацията, функциите на инспекцията по труда и изискванията към инспекторите по труда. Такива са Конвенция № 81 за инспекцията по труда в индустрията и търговията,

²⁵ Мръчков, В. 2000 г., Международно трудово право, Сиби, София.

1947 г.; Конвенция № 129 за инспекцията по труда в земеделието, 1969 г.; Препоръка № 5 за инспекцията по труда, 1919 г.; Препоръка № 20 за инспекцията по труда, 1923 г., Препоръка № 81 за инспекцията по труда в индустрията и търговията, 1947 г., и др.

2.2. Конвенциите и препоръките на МОТ, които имат за свой основен предмет на регулиране уредбата на различни аспекти от условията на труда и трудовите отношения, като механизмите за тяхното прилагане изрично изискват или предполагат съществуването на инспекция по труда на национално ниво, с правомощия в контрола по спазването на националноправната уредба по въпросите, предмет на съответните международни трудови конвенции и препоръки. Такива са Конвенция № 155 за безопасността, здравето на трудещите се и работната среда, 1981 г.; Конвенция № 176 за безопасността и здравето в мините, 1995 г., и др.

Регламентацията на уредбата касае и актове на други международни организации. Така в изложението в ретроспекция се проследява уредбата на международно равнище на актовете на международните организации за защита „правата на човека“. Международноправната уредба в тази област е богата, уредени са множество права. Изследването се ограничава до тези от тях, които имат пряко отношение към превенцията и последиците от трудовите злополуки и за развитието на регламентацията на института в националното ни законодателство.

Такива актове са универсалните международни актове, приети от Организацията на обединените нации (ООН) Всеобща декларация за правата на човека (ВДПЧ) и Международният пакт за икономически, социални и културни права (МПИСКП).

Уредените в тях права в интересувашите ни аспекти могат да бъдат разграничени в следните групи:

- а) право на социална сигурност;
- б) право на труд, включващо като необходим компонент и правото на справедливи и благоприятни условия на труда.

Разпоредбата на чл. 22 от ВДПЧ²⁶ закрепва правото на социална сигурност на всеки човек. При формулирането на тази разпоредба са използвани два подхода – **обобщаване и конкретизация**. В конкретика са разписани механизмите, по които следва да бъде постигнат целеният с разпоредбата правен резултат, и тези механизми са: използване на национални усилия и

²⁶ <https://www.cdpd.bg/?p=element&aid=32>; <http://refugees.farbg.eu/sbornik-po-bejansko-pravo/normativni-dokumenti/vs-dekl-prava-chov-udhr/>

международно сътрудничество в съответствие с устройството и ресурсите на съответната държава. Предвидените права са обобщени и сведени до право на социална сигурност и на осъществяване на икономическите, социалните и културни права, необходими за неговото достойнство и за свободното развитие на неговата личност.

Този подход при формулирането на разпоредбата на чл. 22 от ВДПЧ дава основание в теорията като включени в нейния обхват „социални права“ да се разглеждат и правото на труд, на справедливи и безопасни условия на труд, на свободен избор на работа, право на равно възнаграждение за равен труд и на справедливо и задоволително жизнено равнище²⁷.

Друг аспект в уредбата на правата на човека, дадена във ВДПЧ, е правото на осигуряване. Разпоредбата на чл. 25, ал. 1 от ВДПЧ признава за основно право на човека „правото на осигуряване в случай на безработица, болест, инвалидност, овдовяване, старост или други случаи на лишаване от средства за съществуване по независещи от него причини“²⁸. Цитираната разпоредба от ВДПЧ има значение за разглеждания в настоящото изследване проблем в аспектите на уредбата на правото на осигуряване в случай на болест и инвалидност и правото на наследствена пенсия като съществени компоненти на комплексното право на жизнено равнище.

В обобщение може да се посочи, че във ВДПЧ са дефинирани за първи път като основни субективни социални и трудови права на човека правото на труд, правото на безопасни условия на труд, правото на социално осигуряване в предвидените в обобщеност и в конкретиката в аспектите на инвалидността и смъртта рискове.

Регламентацията на основните права, дадена във ВДПЧ, е възпроизведена и доразвита в два пакта: Международния пакт за икономически, социални и културни права (МПИСКП) и Международния пакт за гражданските и политически права (МПГПП), приети от Общото събрание на ООН на 16. 12. 1966 г. Двата пакта влизат в сила след като са ратифицирани от 35 държави през 1976 г. (България ратифицира двата пакта през 1970 г. Публикувани са в Държавен вестник 6 години по-късно.)

МПИСКП, МПГПП и ВДПЧ, разглеждани в комплекс, образуват Международната харта за правата на човека.

От значение за превенцията и уреждане на последиците от трудовия

²⁷ Средкова, Кр. Всеобщата декларация за правата на човека и правото на социална сигурност, Съвременно право, кн. 1/99, Сиби, София, стр. 18–29.

²⁸ <http://refugees.farbg.eu/sbornik-po-bejansko-pravo/normativni-dokumenti/vs-dekl-prava-chov-udhr/>

травматизъм са разпоредбите на МПИСКП. Съдържанието му включва по-богата и детайлизирана уредба на икономическите, социалните и културните права в сравнение с Всеобщата декларация за правата на човека. Между тези права са: право на труд в справедливи и благоприятни условия, правото на социална защита, на задоволително жизнено равнище и на възможно най-добро състояние на физическо и душевно здраве; забрана на робството и принудителния труд. Чрез дадената уредба на цитираните права в МПИСКП те са признати за универсални основни права на човека. Нови моменти, които се съдържат в МПИСКП, са уредбата на правата на здравеопазване и образование. Както по другите основни социални права, държавите трябва да предприемат необходимите мерки за практическото им осъществяване съобразно икономическите си възможности, исторически и културни традиции, социална политика и др. Сред тези мерки е и въвеждането на здравното осигуряване. Като доразвитие на принципите, заложиени в чл. 25 от ВДПЧ, в разпоредбата на чл. 9 МПИСКП е регламентирано „правото на всяко лице на обществено осигуряване, включително и на обществени осигуровки“.

Важно значение за превенцията на трудовия травматизъм има разпоредбата на чл. 7 на МПИСКП, съгласно която „Държавите-страни по този пакт признават правото на всяко лице да се ползва от справедливи и благоприятни условия на труд, които да му осигурят по-специално: ..2. безопасни и здравословни условия на труда ...“²⁹.

В пакта са регламентирани мерките, необходими за осъществяване на посочените права. Съгласно МПИСКП всяка държава – страна по него се задължава да действа главно в икономическа и техническа сфера, за да осигури постепенно пълното осъществяване на признатите в него права. Тълкуването на разписаните норми обосновава извод, че на държавите не е въведен ангажимент да прилагат непосредствено правата, посочени в него. Задължението им по-конкретно се изразява в предприемането на мерки с цел постигане пълното осъществяване на тези права.

1.1.2. Институции и органи, които следят за приложението на създадените правила

Международният контрол е част от международното трудово право. Неговата поява и развитие следват създаването на регулативните норми на международното трудово право и допринасят за обособяването му в рамките на

²⁹ [www.mlsp.government.bg › uploads › mejdunaro](http://www.mlsp.government.bg/uploads/mejdunaro); <https://www.coe.int/bg/web/compass/international-covenant-on-economic-social-and-cultural-rights>

общото международно право. Контролът е от значение за утвърждаването на международното трудово право като приложимо право.

Възникването и развитието след създаването на МОТ на съвременното международно трудово право, съставено от многостранни нормативни договори – конвенции, пактове, харти, препоръки, изработвани и приемани от международни правителствени организации – общи и специализирани, универсални и регионални, води до появата и на нов тип международен контрол за тяхното прилагане – със специфични негови контролни органи и методи на работа.

Развитието на международния контрол не е специфика само на международното трудово право. Той има множество проявления в съвременното международно право и особено в международното право на ООН, на неговите специализирани организации и на международното право, регламентиращо правата на човека. Получава особено ускорено развитие през последните три десетилетия, което е предпоставката за създаването на множество обособени специализирани контролни органи и механизми в системата на ООН – Комитет по правата на човека, Комитет по икономическите, социалните и културните права и др., за прилагането на конвенциите на ООН – за правата на човека и за прилагането на двата пакта – за гражданските и политически и за икономически, социални и културни права и др. Този процес обхваща и специализираните организации на ООН, създадени след края на Втората световна война – ЮНЕСКО, МААЕ и др., както и регионални международни организации – Съвета на Европа и др. Международният контрол, включително и международният контрол за прилагането на международното трудово право, не може да бъде сравняван с контрола, установен в националните законодателства и неговите видове – конституционен, съдебен, административен, вътрешно- и външноведомствен и т.н. Международният контрол е различен по своята същност, функции и органи. Упражняването му включва желанието на държавите да се ангажират в спазването на разпоредби от международния правов ред и да позволят на международни органи да констатира нивото на спазване на поетите задължения. За приложението на международноправната уредба в националните законодателства следят международните организации, в рамките на които са приети международноправните актове.

Приема се, че Международното трудово право е създадено през 20-те години на XX век с учредяването на МОТ, както и че утвърждаването му е свързано с развитието на МОТ.

МОТ има за цел създаване на социална справедливост чрез междуна-

родната закрила на труда с регламентирането на международно ниво на комплекс от разпоредби, уреждащи подобряването на условията на труд и живота на трудещите се. В приеманите конвенции и препоръки са определени минимални международни стандарти за закрила на труда, възприемането на които от държавите-членки на МОТ има за последица подобряване на жизненото равнище на трудещите се.

Дейностите, които развива МОТ за изпълнение на заложените цели, са:

а) нормотворческа (включваща приемането на международни трудови конвенции и препоръки, чието предназначение е да установяват международни норми за регулиране на труда),

б) техническа помощ (състояща се в оказване на помощ и съдействие на държавите-членки при решаване на практически проблеми, свързани с труда и положението на трудещите се) и

в) научноизследователска работа (изследователска, проучвателна и информационна дейност на МОТ).

Особеност на МОТ е нейната тристранна (трипартитна) структура³⁰. Основните ѝ органи се състоят от представители на държавата (представители на правителството), на работодателите и на работниците и служителите (на техните организации) в съотношение 2:1:1.

Принципът на трипартизма (тристранно сътрудничество) след създаването на Организацията е заимстван и доразвит на национално ниво чрез създаване на органи с компетентност в управлението на труда и в практиките на държавите-членки на МОТ.

Конвенциите и препоръките, приемани от МОТ, са норменият комплекс, образуващ международното трудово право. Според предмета си на уреждане и субектите адресати на регламентираните отношения международното трудово право се разглежда като клон на международното публично право. То е международно публично трудово право, тъй като урежда отношения между субекти на международното публично право – държавите като негови първични субекти и международните правителствени организации като негови вторични субекти³¹.

От съдържанието на Устава на МОТ, Конвенциите и Препоръките, приети от нея, следва, че предметът на регулиране на международното трудово право обхваща четири различни нива на обществени отношения:

³⁰ Мръчков, Васил, 1992, Международните трудови конвенции в България, сборник, София, Конфедерация на независимите синдикати, съставителство и обща редакция, стр. 20.

³¹ Мръчков, В., 2000, Международно трудово право, Сиби, София.

а) трудовите и осигурителни отношения между субектите на международноправната уредба;

б) възникващите отношения в процеса на създаване, изработване и приемане на международните трудовоправни и осигурителноправни норми и произтичащите от тях задължения на държавите-членки на международната организация;

в) отношенията между държавите и международната организация, която е създавала нормите за регулиране на тези отношения, както и между самите държави – страни по международните договори, когато в такива договори се обективират създадените международни норми, и

г) контрол за изпълнение на международноправните норми.

Особеност на международното трудово право е, че отговорност за реализирането на правата и задълженията на частноправните субекти – работници, работодатели, работодателски и синдикални организации, е възложена не на частноправните субекти, а на държавите-членки по международния договор. Задълженията на държавите по международното трудово право са предвидени в конституционните актове на международните организации, които са приели съответните международни актове, или в самите международни актове.

Следва да бъде посочено, че международните трудови конвенции са вид многостранни международни нормативни договори, приети от МКТ. МОТ не е страна по тези конвенции, но е оправомощена да осъществява контрол за спазването им на основание на своя Устав³².

Международните трудови конвенции и препоръки пораждат две групи от задължения за държавите-членки на Организацията: а) общи задължения за държавите-членки по отношение на всички международни трудови конвенции и препоръки; б) задължения на държавите по отношение само на ратифицираните международни трудови конвенции.

Общите задължения за държавите-членки на Организацията по отношение на всички международни трудови конвенции и препоръки се основават на членуването им в МОТ. Те са изрично установени в чл. 19, ал. 5 и ал. 6 от УМОТ. По предмет тези задължения формират две групи задължения: а) относими към всички новоприети конвенции и препоръки; б) относими към нератифицираните конвенции и препоръки.

³² Лютов Никита, 2014, Международните договори в областта на международното трудово право и тяхното тълкуване, Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю. н. Васил Мръчков, ИК „Труд и право“, София, стр. 71-92.

Относимите към всички новоприети конвенции и препоръки на Международната конференция на труда задължения се свеждат до следното: а) представянето на текстовете им на националните компетентни власти на държавите-членки на Организацията и б) представянето на информация на Международното бюро по труда, че задължението за представяне на новоприетите конвенции и препоръки на компетентната власт е изпълнено. Предвидено е информацията до МБТ да се представя в писмен вид, под формата на доклад с данни за националната компетентна власт, на която новоприетите конвенции и препоръки са били представени. Докладът има значение на източник на информация, по данните от която се упражнява международният контрол за изпълнението на това задължение.

Задължението, което се отнася за нератифицираните конвенции и за всички препоръки, е възложено в частта му относно препоръките на всички държави-членки, а в частта му относно нератифицираните конвенции – само на държавите, които не са ратифицирали съответните конвенции. Изпълнението на задължението се състои в представяне на доклади от правителствата на държавите-членки в Международното бюро по труда. Представените в изпълнение на това задължение доклади от правителството трябва да съдържат информация за състоянието на националното законодателство и практика по въпросите, предмет на уреждане на съответните конвенции и препоръки. То не следва да се разглежда като задължение за изпълнение на изискванията на нератифицираните конвенции и препоръките. Тези доклади са източник на информация, на базата на която се правят изводи за възприемането и отражението на приетите международни трудови конвенции и препоръки в националните законодателства и практиките на държавите-членки, и в този аспект за ефективността на нормотворческата дейност на МОТ.

Задължения на държавата произтичат и от ратифицираните международни трудови конвенции. За да възникнат тези задължения, следва държавата да е извършила ратификацията на съответния международен договор. Ратификацията съгласно дадената легална дефиниция в чл. 2, т. 1, б. в вр. чл. 11 и чл. 14 от Виенската конвенция за правото на договорите е един от основните и най-често използвани начини за изразяването на съгласието на държавата да се обвърже с международен договор³³. Определянето на компетентния орган за ратификация на международните договори е предмет на уредба в националните конституции. По своята правна същност ратифика-

³³ Борисов, Орлин, 1995, Международно договорно право, нормативни актове, необходими за сключването на всички видове международни договори, София, Сиела, стр. 171, стр. 173–174.

циите представляват властническо изявление на компетентен държавен орган, с което официално се одобрява международен договор и се изразява съгласие държавата да приеме международно задължение да го прилага³⁴.

Ратификацията поражда сериозни международноправни задължения за държавата. Те възникват и се изпълняват след като конвенцията влезе в сила за съответната държава. По съдържанието и поведението, което изискват, тези задължения се разделят на две групи. Първата група включва в обобщение едно, но по съдържание многопластово задължение за спазване и прилагане на ратифицираната конвенция. Втората група включва ангажимент за изготвяне и представяне на доклади за изпълнение на задължението за спазване и изпълнение на конвенцията. Двете групи задължения, произтичащи от ратифицираните конвенции, са установени в Устава на МОТ. Поради това имат характер на основни задължения, въведени от МОТ.

Както вече беше посочено, другата международна организация, развила дейност в областта на трудоваправните отношения и социалното осигуряване, е **Организацията на обединените нации (ООН)**. Нейната структура и дейност имат следната особеност – МОТ е част от структурата на ООН (първата специализирана организация в състава на ООН). От актовете на Общото събрание на ООН (ОС на ООН) най-непосредствено значение за международното трудово право има МПИСКП. МПИСКП не поражда общи задължения за всички държави-членки на ООН, а само за тези, които са го ратифицирали. Тези задължения се проявяват в две направления: а) задължения по прилагането на Пакта; б) задължения с инструментарен характер.

Задълженията по прилагането на Пакта от своя страна могат да бъдат разделени на две групи. От една страна, това са задълженията за изпълнение на признатите в Пакта права, включващи:

а) задължението на ратифициралите го държави да действат със свои сили или чрез международна помощ, за да осигурят постепенно пълното осъществяване на признатите в Пакта права с всички подходящи средства, включително и с приемането на законодателни мерки. Анализът на това общаващо задължение включва следните основни елементи:

- задължението за постепенното и пълно осъществяване на признатите в Пакта права чрез последователност в усилията за усъвършенстване на регламентацията на правата на национално ниво за въвеждане на практики и механизми, които гарантират спазването на националните разпоредби;

³⁴ Владимирова, Иван, 1993, Международно публично право, Издателска къща ТедИна, Варна, стр. 72.

- на държавите, ратифицирали Пакта, е дадена възможност да направят избор на методите и средствата за изпълнение на това задължение, като съобразят посочените в Пакта само в обобщеност техни параметри и видове, измежду които като най-подходящи са посочени законодателните (но такива могат да бъдат още и образователни, информационни, икономически и др.)

б) другото основно задължение за изпълнението на Пакта е осигуряване на равното упражняване на признатите в Пакта права без каквато и да е дискриминация.

Въведено е задължение на държавите, ратифицирали Пакта – да представят доклади³⁵ за мерките, които са взели за постигнатия напредък за осигуряването на осъществяването на правата по Пакта. Така въведеното задължение се разглежда като механизъм за реализирането на контрола на международно ниво за прилагането на Пакта.

Пактовете предвиждат правила, уреждащи контрола за спазване на признатите с тях права. Предвиден е индивидуален подход, отразяващ концепцията, че държавите имат различно ниво на икономическо развитие и в този смисъл специфични национални проблеми, поради което към различните държави се прилагат различни критерии, за да се констатира равнището на спазване на поетите с ратификацията на МПИСКП задължения.

§1.2. Развитие на института на трудовата злополука в актовете на европейското законодателство

1.2.1. Етапи в развитието на понятието в систематиката на актовете на европейското законодателство

Под обобщението „европейско законодателство“ в настоящото изложение са разгледани актовете приети от органите със законодателни правомощия в рамките на Европейския съюз (ЕС).

Разгледана в хронологичен аспект, динамиката на правната уредба на института в европейското законодателство е главно на нивото на актовете, съдържащи разпоредби – принципи, приемани в съответната времева последователност. Такива актове са Европейската конвенция за правата на човека и основните свободи (ЕКПЧ/; Европейската социална

³⁵ Лютов Никита, 2014, Международните договори в областта на международното трудово право и тяхното тълкуване, Юбилеен сборник посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков, ИК „Труд и право“, София, стр. 71–92.

харта (ЕСХ/; Европейският кодекс за социално осигуряване (ЕКОО/; Хартата на Общността за основните социални права на работниците (Социалната харта/; Хартата на основните права на Европейския съюз (ХОПЕС) и Европейският стълб на социалните права. Тези актове ще бъдат разгледани в краткост, в аспектите, относими на дадената в тях уредба на превенцията и последиците на „трудова злополука“ в хронологичен ред.

Европейската конвенция за правата на човека и основните свободи е приета от Съвета на Европа през 1950 г. Към нея се присъединяват всички страни от Съвета на Европа. В ЕКПЧ не е дадена регламентация на правото на труд, правото на социално и здравно осигуряване и на здравето и безопасността при работа, но много от нейните разпоредби могат да бъдат прилагани в случаи на увреждане на здравето, причинени от условията на труд, както и в аспектите на правото на справедлив съдебен процес (тълкувано като осигуряване на процесуална гаранция за разглеждане на правен спор, т.е. правото на справедлив съдебен процес, свързан с напр. определянето на злополуката като трудова или с размера на обезщетенията, свързани с нея)³⁶ и на правото на ефективни правни средства за защита (при съобразяване на чл. 13 вр. чл. 6 от Конвенцията, съгласно които ефективните правни средства за защита са обвързани с изискването правото „на защитими основания да може да се определи като признато от националното законодателство“)³⁷, при нарушаване на правата на труд и на социално и здравно осигуряване.

Европейската социална харта е приета от Съвета на Европа през 1961 г. ЕСХ е „ревизирана“ (допълнена) през 1988 г. и 1996 г. Хартата раширява обхвата на защитаваните социални права чрез включване на правото на труд, здравето и безопасността при работа и правото на осигуряване – здравно и социално. Правото на безопасни и здравословни условия на труд е уредено в чл. 3 и чл. 22 на ЕСХ. Съгласно тези разпоредби държавите-страни по Хартата осигуряват ефективно упражняване на правото на безопасни и здравословни условия на труд, като в консултация с представители на работодателските и синдикалните организации се изработва и прилага цялостна държавна политика в тази област, издават правилници и наредби, организират контрол за тяхното спазване, насърчават създаването на здравни служби в предприятието и др. под. Предвидено е и участието на трудещите се в оп-

³⁶ Харис Дейвид, О'Бойл, Майкъл, Бейтс Ед, Бъкли Карла, 2015, Право на Европейската конвенция за правата на човека, Сиела, София, стр. 437.

³⁷ Ван Дайк, П.; ван Хууф Г., Й.Х. със сътрудничеството на А.В. Херинга, Й.Г.К. Схокенбрук, Б.П.Фермьолен, М.Л.В.М. Виринг, Л.Ф. Цваак, 2000, Европейската конвенция за правата на човека – теория и практика; Издание на Фондация Български адвокати за правата на човека, София, стр. 367, стр. 653.

ределянето и подобряването на условията на труда.

Разпоредбата на чл. 3, §4 ЕСХ³⁸ регламентира създаването на служби по трудова медицина с превантивни и консултативни функции. В чл. 22, б. в ЕСХ е разписано правото на трудещите се да участват в определянето и подобряването на условията на труда и на работната среда. Въведени са изисквания за закрила на здравето и сигурността на трудещите се в предприятието.

ЕСХ съдържа норми в областта на правото на осигуряване. Разпоредбата на нейния член 12 съдържа общата регламентация на „правото на общественно осигуряване“, формулирано в четири алинеи с посочени принципни разрешения на конкретни проблеми. Въведени са задължения на държавите, ратифицирали Хартата, за създаване и поддържане на цялостна система на общественно осигуряване. В чл. 13, ал. 1 ЕСХ (рев.) е предвидено общественото осигуряване при инвалидност като елемент на материалното подпомагане в случай на заболяване. Европейската социална харта установява правото на здраве и средствата за неговото упражняване като общо право на гражданите. Разпоредбите на чл. 11 и чл. 13 на Хартата съдържат специални правила относно някои по-уязвими групи от населението – младежи, лица с трайни увреждания на здравето и др. Разпоредбите на чл. 11 и чл. 13, ал. 1–3 ЕСХ (рев.) са възприети при ратификацията на Хартата от България.

С приемането на ЕСХ не са въведени задължения за всички държави-членки на СЕ. Ангажименти поемат само държавите, които я ратифицират. Те са следствие от разпоредбите, които са възприети при ратификацията ѝ. ЕСХ предвижда етапност и последователност при ратификацията. Дадена е възможност за възприемането на отделни изрично посочени по вид и минимален брой нейни разпоредби с право за последваща ратификация и на други нейни членове и параграфи.

Поставено е изискване към държавите, ратифицирали ЕСХ, да представят доклади за прилагането на ратифицираните ѝ разпоредби. Докладите имат за предназначение, чрез въведената в тях информация, да послужат за основа на осъществявания международен контрол за прилагането на Хартата.

Контролният орган по прилагането на ЕСХ е Европейският комитет по социални права. Този контролен орган има правомощия в областта на прилагането на Хартата, като обхватът на контролните правомощия е ограничен до държавите, които са я ратифицили. Предвидено е право на предявяване на колективни искове пред Комитета при нарушаване на уредените от Хартата права срещу ратифициралите го държави. Активно легитимирани да подадат

³⁸ <https://www.coe.int/bg/web/compass/european-social-charter>

иск са работодателските и синдикалните организации. Това право е регламентирано в Допълнителния протокол към Хартата.

ЕКОО е приет от Съвета на Европа на 16 април 1964 г. и е в сила от 18.III.1968 г., след като е получил необходимите три ратификации. ЕКОО е съставен по модела на Конвенция № 102 на МОТ от 1952 г., но предвижда по-високо ниво на осигурителна защита от нея, което съответства на високата степен на икономическо и социално развитие на европейските държави³⁹. Неговата нова ревизирана версия е приета на 6.XI.1990 г. От интерес за настоящото изследване е, че в разпоредбите му от II до X част са уредени деветте основни вида обезпечения по общественото осигуряване: медицински грижи, старост, обезпечения при болест, безработица, трудови злополуки и професионални заболявания, инвалидност и смърт. Уредбата им е сходна с дадената в Конвенция № 102 МОТ.

Социалната харта на работническите права е приета през 1989 г. от всички страни-членки с изключение на Обединеното кралство. Въпреки че не е публикувана официално, е определяна като „главен елемент на социалната политика на Общността“⁴⁰. В разпоредбата на член 19 от Социалната харта е предвидено изискване „на всеки работник да се осигурят подходящи условия за защита на неговото здраве и безопасност при работа“. Посочено е, че за изпълнение на това задължение е необходимо да се предприемат цели и последователни действия за въвеждане на механизми за превенция и хармонизиране на националните законодателства в областта БЗР. Предвидено е съобразяване на механизмите за превенция с необходимостта от регламентиране на обучението, информирането, консултирането и балансираното участие на работниците относно професионалните рискове и мерките, които трябва да бъдат предприети за отстраняване или за намаляване на тези рискове. Поставено е изискване към разпоредбите, които се прилагат за вътрешния пазар, съгласно което те трябва да спомагат за регламентираната защита. Хартата не е пряко приложима в държавите-членки на ЕС и има политически характер. Разписаните в разпоредбите ѝ права се осъществяват чрез съдебна практика на Съда на Европейския съюз (СЕС). Към Договора за ЕС е приложено Споразумението между държавите-членки, имащо за цел да осигури приложението на Социалната харта от 1989 г. В изпълнение на споразумението са приети няколко директиви, а към настоящия момент повечето от правата, предвидени от Хартата и Споразумението, са част от

³⁹ Мръчков, В., 2000 г., Международно трудово право.

⁴⁰ Ленард, Дик, 1996, Европейският съюз, справочник, Издателство „Книжен тигър“, София, стр. 175.

социалните разпоредби на Договора за функционирането на ЕС.

Хартата на основните права на Европейския съюз е приета на 7 декември 2000 г. в Ница от Европейския съвет⁴¹. В ХОПЕС са формулирани правата, свободите и принципите, които са признати от Съюза. Съгласувана е на ниво министри и е включена в проекта за Европейска конституция. След отхвърлянето на проекта за конституция на референдуми във Франция и Нидерландия проектът е преработен и в резултат е подписан Лисабонският договор, който влиза в сила на 1 декември 2009 г. ХОПЕС е анексирана към Договора от Лисабон. Договорът за Европейския съюз, приет в Лисабон, дава на тази Харта „същата правна стойност както на договорите за създаване и функциониране на ЕС“. Този механизъм на препращане води до ефект на еднаквата правна стойност на Хартата и на Лисабонския договор⁴². Така Хартата е приравнена на акт на първичното законодателство на ЕС и ѝ е придадена правна задължителност за всички държави-членки.

Разпоредбата на член 31 от ХОПЕС предвижда на всеки работник право на подходящи условия на труд, които опазват неговото здраве, безопасност и достойнство и право на ограничения относно максималната продължителност на труда и на периоди за дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск. Регламентирани са на всяко лице и „право на достъп до здравна профилактика“, и право „да ползва медицински грижи при условията, установени от националните законодателства и практика“. Основният предвиден механизъм в националното законодателство за постигане на закрепените в чл. 31 от ХОПЕС защита и облекчаването на достъпа до здравна профилактика и до медицински грижи е здравето осигуряване.

В чл. 34, ал. 1 от ХОПЕС изрично е регламентирано правото на обществено осигуряване при трудова злополука. В същата разпоредба общественото осигуряване при инвалидност е посочено като елемент на материалното подпомагане в случай на заболяване и е част от механизмите за социална закрила.

Европейският стълб на социалните права е подписан съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията на 17 ноември 2017 г. на социалната среща на върха за справедливи работни места и растеж в Гьотеборг, Швеция.

Стълбът на социалните права потвърждава съществуващите и **пред-**

⁴¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=LEGISSUM%3A133501>; https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2019-0051_BG.html

⁴² Жакс, Жан-Пол, 2008; Готрон, Жан-Клод,..... 2008.

вижда нови и ефективни права за гражданите. В основата му са заложени 20 ключови принципа, структурирани в три конкретно обособени области: 1. Равни възможности и достъп до пазара на труда. 2. Справедливи условия на труд. 3. Социална закрила и приобщаване.⁴³

Принципите на Стълба на социалните права с отношение към разглеждания проблем в настоящия труд са: а) равенството между половете в аспекта на правото на равно заплащане за равностоен труд; б) равните възможности на всички лица, независимо от пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, в областта на заетостта, социалната закрила, образованието, както и достъпа до стоки и услуги, които са на разположение на обществеността; в) активната подкрепа за заетостта в аспектите на обучението, преквалификацията и правото да прехвърля права на социална закрила и обучение по време на преходите в професионалния си живот⁴⁴; г) справедливите условия на труд в аспектите на сигурната и гъвкава заетост в достъпа до социална закрила и обучение, правото на високо ниво на защита на здравето и безопасността на работното място, право на работна среда, приспособена към професионалните нужди на работника или служителя, която им дава възможност да удължат участието си на пазара на труда; д) социална закрила, независимо от вида и продължителността на трудово правоотношение, работниците и, при съпоставими условия, самостоятелно заетите лица и право на приобщаване в аспектите на закрилата на децата от бедност, правото на подходящи обезщетения за минимален доход, гарантиращи достоен живот на всички етапи от живота, както и ефективен достъп до стоки и услуги за подкрепа, право на своевременен достъп до финансово дос-

⁴³ Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Х., Александров, А., Банов, Х., Йорданов, З. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика, 2020, с. 41–43.

⁴⁴ Вж. Банов, Х. „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. – Правна мисъл, 2016, № 4, с. 47–64; Банов, Х. Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми. С.: Институт за държавата и правото – БАН, 2017, с. 262–278; Банов, Х. Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. – В: Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади от научна конференция. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2017, с. 497–509; Банов, Х. Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. – В: XXVII Международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове. С.: Авангард прима, 2018, с. 277–285; Банов, Х. Утвърждаване на правото на професионално образование и професионално обучение в актовете на Международната организация на труда и в българското трудово законодателство. – В: Международната организация на труда и България – 100 години и занапред. С.: Сиби, 2020, с. 220–233.

тъпни профилактични и лечебни медицински грижи с добро качество, правото на хората с увреждания на подпомагане на доходите, което осигурява достоен живот, услуги, които им дават възможност да участват на пазара на труда и в обществото, и работна среда, приспособена към техните нужди.

Принципите, заложи в Европейската конвенция за правата на човека и основните свободи; Европейската социална харта; Европейския кодекс за социално осигуряване; Хартата на Общността за основните социални права на работниците; Хартата на основните права на Европейския съюз и Европейският стълб на социалните права намират проявление в разпоредбите на Учредителните и основните договори, формиращи в сложна система Първичното право на ЕС.

1.2.2. Европейскоправни актове по уреждане на института – систематика и принципи

В европейското законодателство не е дадено легално определение на института на „трудова злополука“. Уредбата му се извлича от правните актове, регулиращи превенцията на трудовия травматизъм, и от правилата, уреждащи последиците от настъпването на трудовите злополуки. Нормативните източници са разгледани в следната последователност – актове, съдържащи разпоредби – принципи, актове на Първичното право на Съюза, актове на Вторичното право на Съюза с пряко действие на териториите на държавите-членки; актове на Вторичното право на Съюза, предвиждащи транспониране на разпоредбите им на териториите на държавите-членки; агенции и други структури, издаващи актове в областта на уредбата на трудовия травматизъм и актовете, които издават. Изложението е систематизирано и по предмета на уредбата, като първо са разгледани отношенията, свързани с последиците от настъпването на трудовите злополуки, и на второ място превенцията им – чрез въвеждане на правила за здравословни и безопасни условия на труд.

В аспектите на процесите по уредбата на трудовите и социалните права в областта на превенцията, разследването и последиците на трудовите злополуки важно място заема и **първичното право на ЕС**. То ще бъде разгледано и в доразвитието му в разпоредбите на вторичното право на ЕС в хронологичен ред.

Основните договори, формиращи първичното законодателство на ЕС, подредени в хронология от най-нов до най-стар, са:

– Договорът от Лисабон, подписан на 13 декември 2007 г., влязъл в сила на 1 декември 2009 г.;

- Договорът от Ница, подписан на 26 февруари 2001 г. Влязъл в сила на 1 февруари 2003 г.;
- Договорът от Амстердам, подписан на 2 октомври 1997 г. Влязъл в сила на 1 май 1999 г.;
- Договорът за Европейския съюз – Договор от Маастрихт (ДЕС), подписан на 7 февруари 1992 г. Влязъл в сила на 1 ноември 1993 г.;
- Единният европейски акт (ЕЕА), подписан на 17 февруари 1986 г. (Люксембург) (28 февруари 1986 г. (Хага). Влязъл в сила на 1 юли 1987 г.;
- Договорът за сливане – Договор от Брюксел, подписан на 8 април 1965 г. Влязъл в сила на 1 юли 1967 г.;
- Римските Договори за Европейската икономическа общност (ЕИО) и Европейската общност за атомна енергия (ЕВРАТОМ), подписани на 25 март 1957 г. Влезли в сила на 1 януари 1958 г.;
- Договорът за създаване на Европейската общност за въглища и стомана (ЕОВС), подписан на 18 април 1951 г. Влязъл в сила на 23 юли 1952 г. и изтекъл на 23 юли 2002 г.

Начинът на формиране на ЕО определя правната им същност като „международни организации *sui generis*, разполагащи с ограничени компетенции, предоставени им от държавите-членки за реализиране на определените с договорите цели“. ⁴⁵ От съдържанието на разпоредбите на Европейските договори се констатира, че претърпяват еволюция в областта на уреждане на правата на трудещите се. Това развитие в краткост ще бъде представено в следващите редове, като се акцентира на значението на разпоредбите за подобряването на условията на труд и социалната закрила:

1. При подписването на договора, с който е създадена Европейската общност за въглища и стомана, са регламентирани икономическият (конкуренция и свободен пазар на стоки, услуги и пари) и социалният (свободно движение на работници и свързаната с това социална сигурност) аспекти на интеграцията. Тази уредба се съдържа в неговия Член 46 (5), в който е предвидено „подобряване на условията на труд и жизнения стандарт на работещите“. ⁴⁶

Тази обща разпоредба не включва законодателни правомощия, освен в някои специфични области. ЕОВС има право на намеса при ниски равнища на заплати, предполагащи по-нисък стандарт на живот на работната сила, и

⁴⁵ Петкова, Светла, 1998, Коментар на правото на Европейския съюз, Административно правосъдие, Върховен административен съд на Р България, бр. 3/1998 г., стр. 10 от общ бр. стр. 7–15.

⁴⁶ Матисен, П. С.Р. Ф., 2007 г.

при условие, че размерът на тези заплати се прилага за продължителен период с цел икономическо приспособяване или конкуренция между предприятията. Мисията на ЕОВС е дефинирана като насърчаване на технико-икономическите изследвания (Член 55 от Договора за ЕОВС), което предполага тези изисквания да се отнасят и за безопасността при работа.⁴⁷

2. В Договора за ЕВРАТОМ се съдържа уредба на здравето и безопасността при работа в Член 2, предвиждащ в обобщение „да установява единни стандарти за безопасност с цел опазване здравето на работниците и на населението и да осигурява тяхното прилагане“⁴⁸, както и глава, специално разглеждаща въпросите на защитата на здравето на населението и работниците срещу опасности, причинени от йонизиращите лъчения. Първите стандарти в тази област са разписани в няколко Директиви от 1959 г. След приемането им са претърпели множество изменения. Към момента референтният текст в сила е Директива 2013/59/Евратом. В актовете, приемани в рамките на ЕВРАТОМ, работниците са обект на защита, информиране и обучение. Това е израз на авторитарното и технократско разбиране за превенция и с това отличава процедурите за приемането на законодателните разпоредби на ЕВРАТОМ по принципи и механизми от начина на приемането на обвързващите норми на ЕС.

3. Следващ етап в еволюцията на Договорите за ЕС в областта на правата на трудещите се е Договорът за създаване на Европейската икономическа общност (Римският договор). В него се съдържа Раздел III, включващ разпоредби относно Социалната политика. Нормите, разписани в този раздел, обхващат социалните права и регламентират създаването на Социален фонд, в контекста на регламентацията на правото на свободно движение на работниците.

⁴⁷ Съгласно Вогел, Лоран, Механизмите за функциониране на политиките за здраве и безопасност при работа в Европейския съюз, История, институции и участници, Европейски Синдикален Институт, стр. 8 – <https://www.etui.org/sites/default/files/Bulgare.pdf>, ЕОВС се намесва за първи път пряко в деня след бедствието в Белгия, Марсинел, при което са загинали 262 миньори. Съветът на министрите на ЕОВС създава постоянен орган за безопасност в мините. Този орган след това разширява своята компетентност върху всички предприятия в добивната промишленост. През 1964 г. ЕОВС създава комисия за безопасност и здраве при работа в стоманодобивната промишленост. Освен това здравето и безопасността при работа са обхванати и са предмет на разработване от много програми и научни изследвания, свързани с хигиената, ергономията и трудовата медицина. Към настоящия момент в ЕС въпросите на БЗР в добивната промишленост са в правомощията на специализирана тристранна експертна група към Консултативния комитет по безопасност и здраве при работа („Люксембургски комитет“).

⁴⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957A/TXT&from=EN>;
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:12012A/TXT>

В концепцията стояща в основата на Римският договор е убедеността в положителното влияние на конкуренцията, икономическия растеж и социалния напредък. Неговият Член 117 (в момента пренесен в чл. 151 в Договора от РИМ (ДСФЕС) е със следното съдържание: „Държавите-членки се споразумяват за необходимостта да насърчават подобряването на живота и условията на труд, както и за хармонизиране на тези условия между тях. Те се надяват, че подобно развитие ще допринесе както за по-доброто функциониране на общия пазар, така и за хармонизирането на социалните системи и процедурите, предвидени в настоящия договор за сближаване на законовите, подзаконовите и административните норми.“⁴⁹

В принципите, закрепени в Римският договор, е утвърдено върховенството на закона. В Договора са регламентирани четирите свободи, които в този етап представляват правен израз на икономически концепции, изразени в идеята за свободното движение на (конкуренцията между) работници, стоки, услуги и капитал, включващи и социален елемент. Регламентирано е създаването на общ пазар на труда, като цел с икономически характер и като необходима последица е наложена координацията на системите за социална сигурност. От това се извеждат два извода: 1. Социалните достижения, изрично регламентирани още в началото на европейската интеграция, са във връзка с концепцията за свободното движение на работниците и са обвързани от тази логика. 2. Развитието на концепцията за свободното движение на работници в границите на Съюза налага динамика в уредбата на системите за социална сигурност, чрез включване на множество вторични правни инструменти (част от които ще бъдат разгледани на систематичното им място в настоящия монографичен труд).

В контекста на Римския договор по съображения, свързани с поставената цел за пълното изграждане на общия пазар през 1974 г. е разработена първата програма за социални действия. Програмата предвижда приемането на значително по обем законодателство. Към този период не е предвидена възможност на ЕО (в конкретна разпоредба в Договора) да приема обвързващи държавите-членки разпоредби в областта на социалната политика. Това налага правните основания от Договора от Рим – Член 100 и 235, да бъдат интерпретирани по начин, позволяващ приемането на социалните директиви.

4. С приемането на ЕАА е преразгледан Договорът от Рим и е създадена основа за развитие на правото на Общността в социалната област. Цел на ЕЕА е установяването на баланс между икономическите и социалните разпо-

⁴⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=BG>

редби на Договора. В изпълнение на поставената цел при съобразяване на динамиката на единния пазар чрез въвеждането на нов Член 118а е „институционализирано“ изискването за защита здравето на работниците.

В Член 118а от Единния европейски акт е предвидено законодателната хармонизация на условията на труд да се осъществява чрез директиви, приети с квалифицирано мнозинство.⁵⁰ Установен е подходът на споделената компетентност между Европейската общност и държавите-членки в областта на подобряването на условията на труд. Този подход отразява: а) разбирането за различното равнище на развитие на националните осигурителни системи и различните концепции за социална закрила, върху които са изградени; б) нежеланието на държавите-членки да предоставят изричната компетентност в областта на тази чувствителна тема на Съюза и означава, че в посочената област следва да бъдат приети директиви, които да постигнат като ефект минимална хармонизация. Хармонизацията на европейско равнище на действащото в държавите-членки законодателство може да се постигне единствено чрез законодателни процедури на национално ниво – с приемането на закони. В компетентността на държавите-членки е предоставена преценката за запазването или приемането на мерки, осигуряващи по-високо ниво на защита на работниците.

Осъществяването на социалната политика е предоставено в компетентността на държавите-членки. Съюзът има ангажимент да подкрепя и допълва техните дейности в определени области. ЕС и държавите-членки трябва да предприемат мерки за реализиране на социалната политика, като вземат под внимание разнообразните форми на националните практики, най-вече в областта на договорните отношения и условията и техническите правила във всяка една държава-членка.

5. Последващото развитие на разпоредбите относно социалната **политика в ДЕС и договорите от Амстердам, Ница и Лисабон се разглежда в общо изложение.** Следва да се посочи, че концепцията за хуманизацията на труда развита в актовете – принципи (ХОПЕС, ЕСХ и т.н.) дава отражение в европейското законодателство и значителна част на разпоредбите на Договора от Амстердам „са израз на идеята за доближаване на ЕС до неговите граждани и тъкмо тук новаторските решения са най-многобройни. Сред тях особено се открояват въпросите, свързани с основните права и свободи на гражданите, създаването на пространство на свобода, сигурност и правосъдие, **трудова**

⁵⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:11986U/TXT>

заетост и социалната политика“.⁵¹ В следващите два договора тази тенденция се запазва и доразвива. **Социалните разпоредби в тези договори** са диференцирани в четири групи и обхващат различни дейности на ЕС:

1. Съюзът има ангажимент да подкрепя и допълва дейностите на държавите-членки в различни области.

2. Комисията има за задача насърчаването на консултациите със социалните партньори.

3. Комисията трябва да насърчава сътрудничеството между държавите-членки в определени области.

4. Държавите-членки трябва да осигурят прилагането на принципа на равно заплащане за мъжете и жените (този принцип има съществено значение за реализирането на концепцията за социална закрила, като ефектите му се проявяват в жизненото равнище на работещите жени, не само чрез възнаграждението за труда и възможностите да покриват нуждите си и тези на семейството, но и в размера на пенсиите и обезщетенията, които биха получили при настъпването на осигурените социални рискове).

Както беше посочено, една от основните задачи на Съюза в социалната сфера е да „подкрепя и допълва“ дейностите на държавите-членки чрез директиви, които определят минималните изисквания в следните области:

а) подобряване на работната среда с цел опазване на здравето и осигуряване на безопасността на работниците;

б) условия на труд;

в) социално осигуряване и социална защита на работниците;

г) защита на работниците при прекратяване на трудовия им договор;

д) информирание и консултиране на работниците;

е) представителство и колективна защита на интересите на работниците и служителите, включително и съвместно разрешаване на споровете (с изключение на споровете за заплащането, правото на сдружаване, правото на стачка или правото на локаут);

ж) условия за наемане на работа на граждани от трети държави, които пребивават законно на територията на Общността;

з) интегриране на лицата, изключени от пазара на труда;

и) равенство между мъжете и жените на пазара на труда при заплащането и с оглед възможностите и отношението на работното място;

й) противодействие на социалното изключване;

⁵¹ Иванова, Ружа, 1998, Европейският съюз след договора от Амстердам, Съвременно право, бр. 2/1998 г., Сиби, София, стр. 58.

к) модернизиране на системите за социална защита.

Предвидена в тези области е съвместната компетентност на Съвета и Парламента, в съответствие с процедурата за съвместно вземане на решения. На Съвета е дадена компетентност да предприема и самостоятелни действия в някои от посочените области, след консултации с Парламента, Икономическия и социален комитет и Комитета на регионите. Такива области са социалното осигуряване и социалната защита на работниците и мерки, имащи за цел насърчаване на сътрудничеството между държавите-членки чрез инициативи, подобряващи знанията, развиване на обмена на информация и добрите практики. Извън рамките на тази компетентност е хармонизацията на законите и разпоредбите на отделните държави.

Дадена е компетентност на Съвета да приема директиви за постепенно въвеждане при поставено изрично условие тези директиви да не препятстват никоя от държавите-членки да поддържа или въведе по-строги защитни мерки в съответствие с Договора.

С разпоредбите на Договора не се накърнява правото на държавите-членки да определят основните принципи на своите системи за социално осигуряване. Целта на въведеното ограничение е да не се засегне в значителна степен финансовото им равновесие.

Във връзка със социалните партньори Договорът предвижда, че дадена държава-членка може по тяхна обща молба да им възложи въвеждането на горепосочените директиви.

Комисията има задача да насърчава и консултациите със социалните партньори. Консултациите следва да бъдат осъществявани, преди да представи предложенията си в социалната сфера. В този случай социалните партньори могат да информират Комисията, че желаят да инициират диалог на ниво Общност, който може да доведе до възникване на договорни отношения, включително и до подписването на споразумения. Изпълнението на тези споразумения може да бъде реализирано с решение на Съвета.

Комисията има задача да насърчава сътрудничеството между държавите-членки и да подпомага координирането на техните действия, които се отнасят до:

1. Заетост. В изпълнение на тази задача създава Постоянен комитет по трудова заетост в Европейските общности, въведени са специални мерки в интерес на Общността, чрез които се предоставя финансова подкрепа;

2. Трудово право и условия на труд. В това отношение са предприети различни мерки, които са свързани с организацията на работното време, безопасността на работното място (Директива 93/104), заплатите, доходите и

работните часове, индустриалните отношения и др.; Специални правила са въведени за условията на труд (изисквания за почивки и отчитане на времето на работа и скорост на движение) в сухопътния транспорт – Регламент (ЕО) № 1370/2007 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2007 г. относно обществените услуги за пътнически превоз с железопътен и автомобилен транспорт и за отмяна на регламенти (ЕИО) № 1191/96 и (ЕИО) № 1107/70 на Съвета⁵² и в морския транспорт – Директива 2009/13/ЕО на Съвета от 16 февруари 2009 година за изпълнение на Споразумението, сключено между Асоциациите на корабособствениците от Европейската общност (ECSA) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF) относно Морската трудова конвенция от 2006 г. и за изменение на Директива 1999/63/ЕО⁵³.

3. Социално осигуряване. При съобразяване на поставените ограничения пред Общността при изпълнение на задачата ѝ в тази област и предоставената ѝ компетентност, изчерпваща се до насърчаване на сътрудничеството между държавите-членки, Комисията и Съветът могат да издават само „препоръки“ и „резолюции“.

4. Свободно движение на работници. В тази сфера на Съюза са предоставени по-широки компетентности, свързани със свободите, регламентираните от Договора. За реализиране на правото на свободно движение на работници в границите на ЕС, придобиването и запазването на правата на социални придобивки и социалното осигуряване, събирането на всички периоди, които се отчитат съгласно законите на няколко държави-членки, в които е работил даденият работник, и заплащане на тези придобивки и осигуровки независимо от това в коя държава-членка пребивава бенефициентът, са приети регламенти относно прилагането на схемите на социално осигуряване по отношение на лица, работещи по трудово правоотношение, и техните семейства, които се движат в рамките на Общността. Това са Регламент на Съвета (ЕО) № 1408/71 за прилагането на схеми за социална сигурност на наети лица, самостоятелно заети лица и членове на техните семейства, които се движат в рамките на Общността и Регламент на Съвета (ЕИО) No 574/72 за определяне на реда за прилагане на Регламент (ЕИО) 1408/71. „С Регламент № 47/67 се въвеждат специални правила за морските лица, считано от 1 април 1967 г. Той обхваща по-специално определяне на приложимото право и пенсиите за осигурителен стаж и възраст. Тези правила се включват в Регла-

⁵² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/bg/TXT/?uri=CELEX%3A32007R1370>

⁵³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex:32009L0013>

мент № 1408/71 и така морските лица попадат в обхвата на този регламент.“⁵⁴

5. В областите: предотвратявания на професионални злополуки и заболявания; трудова хигиена и право на сдружаване и колективно договаряне между работодателя и работници компетентността на съюза е ограничена. Комисията в сътрудничество с държавите-членки има право да осъществява проучвания, да представя становища и да организира консултации.

Изрично е предвидено разпоредбите на Договора да не се прилагат в сферите на заплащането, правото на сдружаване, правото на стачка или правото на локаут.

В изпълнение на поставените пред Съюза задачи и по-конкретно по отношение подобряването на работната среда с цел опазване на здравето и осигуряване на безопасността на работниците Съветът е създал **Европейска агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA)**. Дейността на EU-OSHA е фокусирана върху следната цел: по-безопасни, по-здравословни и по-продуктивни условия на труд в ЕС. Постигането на заложената цел е в полза на работещите, предприятията и правителствата. Агенцията подпомага развитието на културата за предотвратяване на рисковете на работното място и подобряване на условията на труд в Европа чрез предвиждане на промените, събиране и разпространяване на **данни** по специфични теми и определя приоритетите при осигуряването на **механизми за добро управление** на здравето и безопасността при работа (включително чрез разработения интерактивен онлайн инструмент за оценка на риска (OiRA) за малките и средните предприятия); **повишава чрез провеждане на двугодишни кампании осведомеността** за здравето и безопасността на работното място; участва в **обмен на знания**: разработва и поддържа онлайн енциклопедия, съдържаща точна и надеждна информация по темата (OSHwiki) и поддържа партньорства с правителствата и организации на работниците и на работодателите.⁵⁵

Създадена е и **Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound, Фондацията)**. Това е агенция на Европейския съюз (ЕС), която предоставя знания, за да подпомага разработването на социални и трудови политики в съответствие с Регламент (ЕС) 2019/127. Фондацията **на равнище ЕС** изпълнява **изследователски проекти** и извършва **проучвания** в три области. Това са:

⁵⁴ Заключение на генералния адвокат E. SHARPSTON, представено на 4 февруари 2016 година, Дело C-465/14, Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank срещу F. Wieland, H. Rothwangl.

⁵⁵ https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-sha_bg

а) условията на труд (Европейско проучване на условията на труд, EWCS);

б) качеството на живот (Европейско проучване на качеството на живот, EQLS)

в) практиките на дружествата (Проучване на европейските дружества, ECS).

Eurofound поддържа **три обсерватории** за осигуряване на актуална информация относно:

а) промените в заетостта;

б) качеството на живот;

в) професионалният живот.⁵⁶

Друг важен орган е **Европейският орган по труда**, създаден на основание Регламент (ЕС) № 2019/1149 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за създаване на Европейски орган по труда.⁵⁷ Цел на този орган е подобряване на трансграничното сътрудничество. Основните му функции са дефинирани по следния начин: улесняване на достъпа на работниците, работодателите и националните администрации до информация относно правата и задълженията в случаите на трансгранична мобилност; подпомагане на координацията между държавите-членки при трансграничното прилагане на съответното право на ЕС; медиация между органите на държавите-членки с цел уреждане на трансгранични спорове помежду им; подпомагане намирането на решения при нарушения на функционирането на пазара на труда.⁵⁸

В ЕС са формулирани принципи, представляващи по същността си основни права на гражданите на държавите-членки в следните аспекти: право на здраве и безопасност при работа, право на социална закрила, включващо право на социално и здравно осигуряване, и право на равно заплащане на труда на жените и мъжете.

Тези принципи са закрепени и доразвити в Първичните актове на ЕС. Разпоредбите от първичните актове на ЕС са правното основание на приетите Регламенти, Директиви, Стратегии, Програми и стандарти.

Разпоредбите, закрепени в Регламентите, имат директно приложение на територията на ЕС, т.е. те са приложими на територията на държавите-членки пряко. Директивите уреждат отношения в областите на споделена компе-

⁵⁶ https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_bg

⁵⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/LSU/?uri=CELEX:32019R1149>

⁵⁸ <https://www.consilium.europa.eu/bg/policies/labour-mobility/>

тентност между Съюза и държавите-членки, като например отношенията, свързани с общественото и здравното осигуряване и минималните изисквания към условията за здраве и безопасност при работа. Разпоредбите на директивите не се прилагат пряко в държавата-членка, а следва да бъдат въведени чрез съответен нормативен акт, като с приемането на този акт в националните законодателства в резултат следва да бъде постигнат посоченият като цел на директивите ефект.

На нивото на вторичното право на Съюза важно място заемат регламентите. Регламенти, имащи значение за социалните и трудовите права на работещите, които следва да се посочат в исторически аспект, са: Регламентът на Съвета (ЕС) № 118/97 г. от 2.XII.1996 г. за изменение и осъвременяване на Регламент 1408/71 г. за прилагането на системи на общественото осигуряване на лица, работещи по трудово правоотношение, самостоятелно заети и членове на техните семейства, които се движат в Общността⁵⁹, и Регламент (ЕИО) № 574/72 г., определящ процедурата за прилагане на Регламент ЕИО № 1408/71 г.⁶⁰ В двата регламента е уреден механизмът на координация между държавите-членки на ЕС в областта на социалноосигурителните отношения. Съгласно цитираните „актове координацията означава съгласуване помежду им на националните правни норми за социалната сигурност в държавите-членове на ЕС“⁶¹, като необходимо условие за осигуряване на правото на свободно движение на работниците и служителите, както и на самостоятелно заетите лица.

Регламенти на Съвета (ЕИО) № 1408/71 и № 574/72 са отменени и от 1 май 2010 г. и към настоящия момент се прилагат нови регламенти за координация на системите за социална сигурност на държавите-членки на ЕС. Това са Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета за координация на националните системи за социална сигурност от 29 април 2004 г.⁶² и Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009 г. за установяване на процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност.⁶³

⁵⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:01971R1408-20080707&from=PL>

⁶⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:01972R0574-20090302&from=PL>

⁶¹ Средкова, Кр. 1999, Координацията на българското осигурително право с международните и европейските стандарти, Съвременно право, бр. 6/99, стр. 21.

⁶² <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004R0883:20100501:bg:PDF>

⁶³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:02009R0987-20140101&from=EN>

Приемането на регламентите и механизмите, които уреждат правата за получаване на обезщетения за настъпилите осигурителни рискове, между които и последиците от настъпила трудова злополука, както и правилата, които държавите-членки на ЕС следва да спазват при обезщетяване на правоимащите лица, са отражение на тенденциите в регламентацията на трудовете и осигурителни отношения на европейско равнище, в аспекта на основното, гарантирано от разпоредбата на чл. 39 (предишен чл. 48) от Договора за създаване на Европейската общност право на свободно движение на хора в границите на ЕС⁶⁴.

Регламент (ЕО) № 883/2004 е източник на вторичното право на ЕС и се прилага пряко, т.е. съдържащите се в него правни принципи и норми са приложими във всички държави-членки по силата на чл. 288 от ДФЕС. Разписаните в регламента разпоредби са задължителни за спазване от националните органи и администрации, от институциите за социална сигурност и от съдилищата. Чрез правилата за координация се постига преодоляване на колизията на закони и се предотвратява нееднаквото третиране на гражданите на различните държави-членки при настъпването на осигурителния риск. В обобщение може да се посочи, че Регламент (ЕО) № 883/2004 съдържа материалните правила, принципи и разпоредби в областта на координацията на системите за социална сигурност на държавите-членки. Механизмът за координация на системите за социална сигурност, включващ обезщетенията за трудова злополука, се основава на четири основни принципа: определяне на приложимото законодателство; равенство в третирането; сумиране на периодите на заетост, осигуряване или пребиваване и износ на обезщетения.

С Регламент (ЕО) № 883/2004 е формирана система за координация, относима по-специално до определяне на законодателството, приложимо по отношение на заетите и самостоятелно заетите лица, които при различни обстоятелства упражняват правото си на свободно движение. Регламентът трябва да се тълкува при съобразяване на целта на члена от Договора, на който се основава (чл. 42 от Договора за създаване на Европейската общност, предишен чл. 51), която е: приемане на мерки в областта на социалното осигуряване, необходими за гарантирането на свободата на движението на работници. Видно от първото съображение от Регламент (ЕО) № 883/2004

⁶⁴ Славчева, Надежда, 2019, Възстановяване на разходите за проведено лечение в рамките на ЕС при условията на трансгранично здравно обслужване, Сборник с доклади от 1-ва Национална научна конференция, 9 ноември 2018 г., Правото и бизнесът в съвременното общество, Актуални правни предизвикателства в икономиката, Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, с. 153.

правилата за координация на националните системи за социална сигурност са концептуално обвързани с правото на свободно движение на лица и следва да допринасят за подобряване на жизнения им стандарт и условията на заетост. Съгласно съображение двадесет и пет от регламента във връзка с обезщетенията при трудови злополуки и професионални болести, с цел предоставяне на закрила, се установят правила за положението на лицата, които пребивават или имат престой в държава-членка, различна от компетентната държава-членка.

В аспекта на разглежданата правна проблематика е необходимо да се посочи, че в регламента не е дадена легална дефиниция на понятието „трудова злополука“. Съдържанието на това понятие се определя в законодателството на компетентната да предостави обезщетението при настъпване на трудовата злополука държава-членка. Регламентът съдържа и уредба на обезщетенията за трудова злополука при липса на конкретна регламентация на трудовите злополуки в законодателството на компетентната държава-членка. Всяка държава-членка по принцип е свободна да установи съдържанието на понятието „трудова злополука“ и да наложи условията за получаването на обезщетения при настъпването на този осигурителен риск, като разпоредбите на законодателството ѝ не следва да представляват пречка за свободното движение на работници. За целта следва в приложимото национално законодателство да са налични релевантните за социалната сигурност разпоредби – да са предвидени ясни критерии относно определянето на злополуката като трудова; да са посочени органите, които следва да установят факта на настъпването на злополуката и класифицирането ѝ като трудова и да бъдат регламентирани условията за отпускането на обезщетенията на претърпялото трудовата злополука лице или на преживелите го членове на семейството му.

Разпоредбите на Дял II и на Дял III, Глава 2 от Регламент (ЕО) № 883/2004 г. представляват пълна и единна система от стълкновителни норми на административното право⁶⁵, приложими в отношенията между лицата, претърпели трудова злополука, попадащи в персоналния обхват на регламента и компетентната/компетентните администрации⁶⁶, имащи за цел не само избягване на едновременно прилагане на няколко национални законодателства при настъпването на социалния риск – трудова злополука, и възникващите от това усложнения, но и недопускане на лицата, попадащи

⁶⁵ Цанков, Андреева, Йолова, Димитрова, 2006, Андреева, А., Йолова, Г. Основи на публичното право, В., Наука и икономика, 2016.

⁶⁶ Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д., Основи на публичната администрация, В., 2004.

в приложното поле на регламента, да бъдат лишени от защита в областта на социалната сигурност, поради липса на приложимо по отношение на тях законодателство. Обезщетенията при настъпили трудови злоупотреки се разглеждат като част от системата за социална сигурност на Европейския съюз. Разгледаните разпоредби при наличие на предвидените в тях предпоставки имат предимство пред нормите на националното право на лицата, попадащи в персоналния обхват на регламента.

Регламент (ЕО) № 987/2009 е задължителен в неговата цялост и се прилага пряко на територията на всички държави-членки. Регламентът предвижда мерки и процедури за насърчаване на мобилността на заетите и безработните лица чрез гарантирането на социалната сигурност на лицата, включена в материалния обхват на Регламент (ЕО) № 883/2004.

Мерките и процедурите, предвидени в Регламент (ЕО) № 987/2009, имат съгласно съображение дванадесет от него за цел да осигурят по-голяма прозрачност относно критериите, които следва да прилагат институциите на държавите-членки съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004. Тези мерки и процедури отчитат в практиката на Съда на Европейските общности, в дефинираното му в чл. 164 от ДЕО задължение да „осигурява спазването на законността при тълкуването и прилагането на този договор“⁶⁷ и решенията на Административната комисия и над 30-годишния опит в осъществяването на координацията на системите за социална сигурност на общностно ниво в контекста на основните свободи, залегнали в Договора.

С регламента е предвидено по-тясно и ефективно сътрудничество между институциите за социална сигурност. Такова сътрудничество дава възможност на лицата, попадащи в обхвата на основния регламент, да се ползват от правата си при оптимални условия и в кратки срокове. Регламент/ЕО/№ 987/2009 урежда правилата за обмен между институциите. Приложното поле на регламента по прилагане е с обхват органите и институциите на държавите-членки и лицата, посочени в основния регламент. Правилата за обмен се основават на принципите на обществени услуги, ефективност, активно подпомагане, бързо предоставяне и достъпност, включваща и електронна достъпност, особено за лицата с увреждания и възрастните хора.

Цитираните принципи са въведени в параграфи 2 и 3 от Член 2 на Регламент (ЕО) № 987/2009 чрез императивно наложеното на институциите задължение незабавно да предоставят или обменят всички данни, необходи-

⁶⁷ Кийлинг Дейвид, 1998, Ролята на съда на Европейските общности, Административно правосъдие, Върховен административен съд на Р България, бр. 3/1998 г., стр. 16.

ми за установяването и определянето на правата и задълженията на лицата, попадащи в персоналния обхват на основния регламент и служебното пренасочване на информацията, документите или исканията, погрешно подадени от лицата до институцията на територията на държава-членка, различна от тази, в която се намира институцията, определена в регламента по прилагане до компетентната институция. При това пренасочване на информация, документи или искания регламентът предвижда посочването на първоначалната дата на подаването им като дата, обвързваща компетентната институция.

Разглежданите в настоящото изследване регламенти координират националните социални системи. Поради това разпоредбите на общия регламент и на регламента по прилагането му в своята съвкупност се явяват обособена система от съгласителни норми, приложими императивно от институциите на държавите-членки при реализиране на предвидените в тях предпоставки.

Предвиденият механизъм в Регламент (ЕО) № 987/2009 г. за решаване на спорове относно характера на настъпила в държава-членка злополука и възможността за различни легални дефиниции на понятието „трудова злополука“ в различните национални законодателства, както и възможността да не е дадено легално определение на това понятие в някое от националните законодателства налагат необходимост на ниво общностно право да бъдат посочени белезите, характеризиращи трудовата злополука, и предпоставките, при наличието на които ще се приема, че е настъпила. Такава регламентация с оглед практическата значимост на последиците от настъпването на този риск ще допринесе за: 1) по-ефективната защита на правата на заетите лица в областта на социалната им сигурност и 2) упражняването на гарантираните от Договора за създаване на Европейската общност права, измежду които е правото на свободно движение на работещите.

Успоредно с развитието на правото на ЕС в областта на социалната сигурност, като пряко проявление на правото на свободно движение на трудещите се в Общността, се **констатира и развитие в последователност на концепцията и определящата я правна рамка на здравословните и безопасни условия на труд (ЗБУТ) като основно човешко право**. Формално се разграничават няколко етапа в развитието и създаването на европейската нормативна регулация относно БЗР. Раграничителният критерий е обобщеността на нормите и границите им на приложение.

Първите актове на общността в областта на ЗБУТ са съдържали голяма конкретика по отношение на урежданата материя, напр. забрана на употреба на определени вещества, правила относно БЗР само за определена

дейност или отрасъл. Проследени в хронология, приемането на разпоредбите относно условията на труд са свързани със създаването и развитието на Общността.

Този етап може да се посочи като първи. На 20 юли 1962 г. Комисията приема препоръка за трудовата медицина в предприятията. Към момента тази препоръка има само историческа стойност. Следва друга препоръка от 23 юли 1962, която има за цел да хармонизира признаването и отчитането на професионалните заболявания в страните от ЕИО. Тази препоръка има по-нататъшно развитие с приемането на препоръките от 20 юли 1966 г., 22 май 1990 г. и 19 септември 2003 г.

След това в периода от 1966 до 1977 г. не е налично законодателство относно БЗР в ЕИО. Има изключение в конкретен отрасъл, свързано с уеднаквяването на условията за конкуренция в отрасъла транспорт. Приети са Регламент 543/69/ЕИО на Съвета от 25 март 1969 г., хармонизиращ социалните разпоредби в областта на транспорта и Регламент 1763/70/ЕИО, въвеждащ система за контрол (тахограф) в автомобилния товарен транспорт.

След приемането на Директивата за необходимостта от замервания на работното място (юли 1977 г.) определянето на задължителни гранични стойности за експозиция става приоритет на ЕС. Такива са регламентирани в Директива 78/610/ЕИО на Съвета от 29 юни 1978 г. относно мономера винил хлорид. Тази Директива съдържа специфична по същността си разпоредба в контекста на законодателството, прието на основата на Член 100 от Договора от Рим. Формулирани са минимални изисквания, като държавите-членки имат право да приемат по-строги мерки за осигуряване на превенцията на работното място. Това е в отлика от традиционно постиганата чрез Член 100 от Договора от Рим пълна хармонизация. При приетата разпоредба целта е различна – регламентиране на изискването за хармонизация на минимално ниво с възможност за въвеждане на по-високи нива на защита в различните национални законодателства. Директивата въвежда и задължението за извършване на редовни медицински прегледи на работниците, но не поставя изискване към държавите-членки да събират, обобщават и анализират данните, получени от тези прегледи.

Към настоящия момент европейското законодателство относно здравето и безопасността при работа включва голям обем Директиви по социални въпроси. Приети са повече от тридесет в периода между 1977 г. и 2013 г. Чрез тях са въведени задължения на работодателите към работниците им. Директивите представляват в съвкупността си класическа структура на трудовото законодателство, най-вече насочено към регламентирането на здравето и без-

опасността при работа.

Рамкова директива 80/1107/ЕИО на Съвета от 27 ноември 1980 г. относно рисковите елементи при работа с химически, физически и биологични агенти при работа има значение за хармонизиране на индустриалната хигиена и изисква задълженията в нея да се спазват толкова дълго, колкото те са „разумно осъществими“. Рамковата директива от 1980 г. посочва, че Европейската общност трябва да приеме своя програма за въвеждане на задължителни ограничения. Девет химически агента или групи от химикали са включени като приоритетни. Законодателни промени има за два от тях: оловото с Директива 82/605/ЕИО и азбестът с Директива 83/477/ЕИО. Друг физически агент е регламентиран с Директива 86/88/ЕИО на Съвета. Този агент е шумът.

От изключително значение за превенцията на трудовите злополуки е Директива на Съвета на Европейския съюз от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (89/391/ЕИО) (Рамковата директива)⁶⁸. Тя има съществен принос за законодателството на Общността в областта на здравето и безопасността при работа. Рамковата директива има специфична конструкция. Оригиналноста на структурата ѝ се състои в предвидената многопластова и йерархична система от превантивни мерки за безопасни и здравословни условия на труд като част от икономическата дейност на работодателя, предпоставяща:

а) поставяне на изискване към работодателите здравословните и безопасни условия на труд да бъдат съобразени в началния етап на взимане на решението за започване на производствена дейност при изграждане и/или оборудване на предприятието;

б) въвеждане на задължение за дефиниране на рисковете пред безопасността и здравето за всяко конкретно работно място, като оценката на риска се обективира в нарочен документ;

в) установяване на процедури за проследяване и наблюдения – писмена оценка на рисковете, водене на регистри за инцидентите при работа.

г) регламентиране на задължителност на обученията за безопасни и здравословни условия на труд като част от работния процес;

д) въвеждането на задължение на работодателите да информират работещите, представителите на работещите и работниците, които имат договори с други работодатели, но осъществяват трудова дейност на територията на конкретния работодател за рисковете и мерките, предприети от работодателя-

⁶⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>

ля, за ограничаване на рисковете при полагане на труд.

Рамковата директива се характеризира със следните специфики:

- Има широко приложно поле – дотолкова, доколкото разпоредбите на Директивата са относими и въвеждат задължения не само към работодателите наемащи работници по трудови договори, но и към всички, които се явяват лица, възлагащи работа на други лица, включително и на лицата, които полагат труд за собствена сметка.
- Постига ефект на ограничаване на властта на работодателите върху вземането на решения за методите за организация на работа чрез създаване на механизми за консултации с работниците или с техните представители.
- Регламентира конкретни задължения и отговорности на работещите за осигуряване на безопасността и здравословните условия на труд.

Чрез инструментариума си от понятия Директивата въвежда легални дефиниции на понятията „работник“, „работодател“, „представител на работниците със специфична отговорност по безопасността и здравето на работниците“ и „превенция“. Съгласно дадените в Рамковата директива определения **работник** е всяко лице, наето от работодател, включително обучаващите се чираци⁶⁹, с изключение на домашните помощници, **работодател** е всяко физическо или юридическо лице, което е в трудови отношения с работник и носи отговорност за предприятието и/или ведомството, **представител на работниците със специфична отговорност по безопасността и здравето на работниците** е всяко лице, което е избрано или определено в съответствие с националното законодателство и/или практика и представлява работниците при възникване на проблеми, свързани с безопасността и опазването на здравето на работниците при работа, и **превенция** са всички стъпки или мерки, които се предприемат или планират на всички етапи на работа в предприятието, за предотвратяване или намаляване на професионалните рискове.

Приложното поле на Рамковата директива е широко по обхват, в него са включени всички сфери на дейност в обществената и в частния сектор. Разпоредбата на чл. 2, §1 от Директивата съдържа примерно и неизчерпателно изброяване на секторите, които попадат в приложното ѝ поле – промишле-

⁶⁹ В българското законодателство тези отношения са уредени в чл. 230–233 КТ като трудови. За спецификите на страните по тях вж. Банов, Х. Трудов договор за обучение по време на работа. С.: Нова звезда, 2020, с. 136–161; Банов, Х. Страните по трудов договор за обучение по време на работа. – Правна мисъл, 2018, № 3, с. 31–42; Банов, Х. Допълнителни изисквания за придобиване на качествата на работник (служител) и на работодател при осъществяване на дуално обучение. – Известия на Икономически университет – Варна, 2019, № 3, с. 252–265.

ност, селско стопанство, търговия, администрация, услуги, обучение, култура, развлечения и др.

Директивата въвежда **общите принципи на информиране, консултиране и балансирано участие в съответствие с националното законодателство и/или практика** на работниците, обучението на работниците и техните представители за предотвратяване на професионалните рискове, опазването на безопасността и здравето, отстраняването на рисковите фактори и факторите за злополуки, както и общите насоки за прилагането им. Рамковата директива въвежда **множество както общи, така и конкретни задължения и за двете страни на трудовоправната връзка**.

Директива 89/391/ЕИО въвежда и определени **задължения и ангажменти и за работещите лица**. На задълженията на работодателите кореспондират **правото, но и ангажиментът на работниците и/или техните представители да правят предложения и да имат балансирано участие в съответствие с националното законодателство или практики**. Регламентирано е изискване работниците или представителите на работниците, които имат конкретна отговорност за безопасността и здравето на работещите, да участват по балансиран начин в консултациите в съответствие с националното законодателство и/или практика или работодателят да проведе с тях своевременно и предварително консултации по посочените в Директивата въпроси, между които всички мерки, които могат да засегнат в значителна степен безопасността и здравето при работа.

Задължение на работниците е да се грижат за безопасността и здравето си и да се грижат за безопасността и здравето на другите хора, засегнати от действията им или бездействията им при работа в съответствие с обучението им и инструкциите на работодателите им. За изпълнение на това задължение са предвидени следните по-важни изисквания към работниците: да използват правилно машините, апаратите, инструментите, опасните вещества, транспортното оборудване и другите средства за производство; да използват правилно личните предпазни средства, които са им предоставени, и след употреба да ги връщат на съответното място; да не прекъсват, променят или отстраняват произволно предпазните устройства, с които са снабдени, незабавно да информират работодателя и/или работниците, които имат конкретна отговорност за здравето и безопасността на работниците, за всяка ситуация, за която имат основателни причини да смятат, че представлява сериозна и непосредствена опасност за безопасността и здравето, както и за всеки недостатък на системите за защита.

С разпоредбите на Рамковата директива са въведени в правото на ЕС

принципи, гарантиращи минимум от изисквания за подобряване средата на полагане на труд и осигуряване на безопасността и здравето. При това част от принципите, регламентирани от Директивата, са изрично формулирани (напр. в член 6, параграф 2 от Рамковата директива са посочени конкретно чрез изброяване общите задължения на работодателите, за които е подчертано, че представляват принципи на здравословните и безопасни условия на труд), а друга част от принципите се извличат чрез тълкуване от съдържанието на разпоредбите ѝ – (Член 8 и Член 9 от Директива 89/391/ЕИО).

След Рамковата директива са приети 19 специфични директиви за покриване на различни рискови фактори и различни категории работещи.

От изложеното следва, че както първичното, така и вторичното право на ЕС са еволюирали в областта на защитата на социалните и трудовите права на работещите. С първите Директиви са регламентирани материално-правни норми, установяващи гранични стойности или забрани за широкото приложение на вредни вещества, като например азбест, олово. Постепенно правото на Общността се развива и приетите Директиви регулират систематично правилата чрез закрепването в тях на изискването за безопасност във функцията с конкретен резултат, който трябва да бъде постигнат (запазване на живота и здравето на работниците). Директивите регламентират и механизмите, с които този резултат трябва да бъде постигнат – посочват задължителните средства и въвеждат изпълнение на специфични процедури (документ за оценка на риска, планирана превенция, контрол на здравето).

Тези процедури имат няколко функции, които си взаимодействат и образуват система:

а) изискват при изготвяне на съответните решения да бъде анализирана и отчетена цялата необходима информация. Това дава динамичен аспект на превенцията;

б) регламентират дейността на работодателя чрез създаване на строга йерархична система от превантивни мерки;

в) ограничават властта на работодателя върху определяне на методите за организация на работа, като създават механизми за консултация с работниците или с техните представители;

г) установяват процедури за проследяване и наблюдение, такива като писмена оценка на рисковете, водене на регистри за инцидентите при работа или за работниците, изложени на канцерогени, и т.н.

Освен директивите, конкретно уреждащи ЗБР, в ЕС са приети и други, които имат отношение в аспектите на здравословния и безопасен труд и на социалната закрила при настъпването на рискове, свързани с трудов травма-

тизъм. Такива са:

1. Директива на Европейския съвет 79/7/ЕЕС от 19 декември 1978 г. за постепенното приложение на принципа за равенство в третирането на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване. При приемането на Директивата е посочено, „че принципът за равенство в третирането на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване следва първо да бъде приложен в задължителните системи за защита срещу рисковете болест, инвалидност, старост, трудова злополука, професионални заболявания и безработица, и в социалното подпомагане, доколкото то цели да допълни или замени изброените задължителни системи“.⁷⁰ Въведеният в Директивата принцип е свързан с подобряването на жизненото равнище на посочените в обхвата ѝ лица.

2. Директива 76/207, приета в областта на равенството между мъжете и жените на пазара на труда и с оглед възможностите и отношението на работното място. Тази директива намира нормативното си основание в първичното право на ЕС и по-конкретно в Чл. 157 (предишен член 141 от ДЕО) ДФЕС, предвиждащ, че „Всяка държава-членка осигурява прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност“ и въвеждащ легалната дефиниция на понятието заплащане, съгласно която за целите на цитирания член под „заплащане“ се разбира обичайната основна или минимална заплата или надница, както и всяка друга придобивка в пари или в натура, изплатена пряко или непряко от работодателя на работника за неговия труд. Равното заплащане без дискриминация, основаваща се на пола, означава: а) че заплащането за един и същ труд, положен при сделна система за заплащане, се изчислява на база една и съща мерна единица; б) че заплащането за труд, положен при повременна система за заплащане, е едно и също за една и съща работа.

3. Директива 75/129 от 1975 г. и Директива 98/59 от 1998 г., уреждащи защитата на работниците при прекратяване на трудовия им договор; Директива 2001/23 с предмет защитата на интересите на работниците в случаите на прехвърляне на предприятието (в тази Директива е дадена дефиниция на понятието **работник** – като работник се определя всеки човек, който в съответната държава-членка е защитен като такъв по силата на националното трудово право); Директива 80/987, регламентираща защитата на работниците в случай на изпадане в несъстоятелност на техния работодател (проявяваща

⁷⁰ Къндева, Емилия, 1998, Европейският принцип за еднакво третиране на мъже и жени в осигурителното законодателство и решенията на Европейския съд по прилагането му, Административно правосъдие, Върховен административен съд на Р България, бр. 4/1998 г., стр. 22.

значение и за изплащането на обезщетението по чл. 200 от КТ); Директива 91/533, въвеждаща задължение за работодателя да уведоми работника за съществени елементи на договора или трудовото правоотношение чрез писмена декларация не по-късно от два месеца от датата на наемане на работа.

В ЕС са приети и множество други актове, имащи отношение както към равенството между половете, като Рамковата стратегия за равенство между половете (2001–2005 г.), така и към условията на труд, като европейските стандарти в тази област, например т.нар. „Хармонизиран стандарт“, разработен от една от европейските организации по стандартизация – Европейския комитет по стандартизация (CEN), Европейския комитет по стандартизация в електротехниката (CENELEC) и Европейския институт за стандарти в далекосъобщенията (ETSI) – след получаване на искане от Европейската комисия. Към стандартизацията се прилага т. нар. „нов подход“, представляващ иновативен начин за техническо хармонизиране чрез разделяне на отговорностите между европейския законодател и европейските органи за стандартизация.

„Новият подход“ е базиран на основополагащи принципи, съгласно които:

а) европейските директиви регламентират „съществени изисквания“ за осигуряване на висока степен на защита на здравето и безопасността, защита на потребителите или опазване на околната среда, приемани съгласно новия подход на основание на Член 114 от Договора за функционирането на Европейския съюз (предишен член 95 от Договора за ЕО), допускащ приемане на мерки за подобряване на свободното движение на стоки;

б) на европейските организации за стандартизация (CEN, CENELEC и ETSI) е възложена задачата за изготвяне на съответните хармонизирани стандарти, отговарящи на определените с директивите съществени изисквания относно продуктите;

в) прави се взаимовръзка между хармонизираните стандарти и съответствието с маркировката „СЕ“, съгласно която продуктите, които съответстват на хармонизирани стандарти, отговарят на съответните съществени изисквания (презумпция за съответствие, маркировка „СЕ“) и държавите-членки трябва да приемат свободното движение на тези продукти;

г) прилагането на стандартите е доброволно. Допустимо е прилагане на алтернативни стандарти, но тогава производителите са длъжни да докажат, че техните продукти отговарят на съществени изисквания.

Директивите, приети в рамките на новия подход, са **Рамкова директива за БЗР**; Директиви, регулиращи изискванията към работните места,

оборудването, знаците за безопасност, личните предпазни средства; Директиви, регламентиращи експозицията на химични агенти и безопасност на химичните вещества, експозицията на физически опасности, експозицията на биологични агенти; както и разпоредби относно работното натоварване, ергономичните и психосоциалните рискове и норми, специфични за отделни сектори, както и правила, свързани с работниците.⁷¹

Европейските стандарти се приемат в триезична версия (едновременно на английски, френски и немски език) и се означават с EN. Документи само с такова означение не се издават и не се разпространяват. Всяка страна-членка, след като одобри за прилагане в страната конкретния европейски стандарт, добавя пред означението на стандарта своите инициали. След това документът става достъпен за обществено ползване. Тази регламентация е определяща европейските стандарти да се прилагат само под формата на национални. Така например европейският стандарт EN с конкретен номер се прилага в Европа като DIN EN със същия номер (в Германия) или БДС EN със същия номер (в България). Страните-членки могат да въведат стандарта или на един от трите официални езика на CEN, или чрез превод на собствения си език.

Към настоящия момент ISO 45001 е заместил OHSAS 18001 и е ISO стандартът за управление на системи за здравето и безопасността при работа (СУЗБР). ISO 45001 не само заменя OHSAS 18001, той има възможност за интеграция и с други системи за управление, защото е базиран на структурата, определена в Анекс SL, и се свързва пряко с новите версии на ISO 9001 и ISO 14001.

В понятийния апарат на ISO 14001 е дадена универсална дефиниция на термина „риск“. Дадени са дефиниции и на понятията „идентификация на опасностите“, което е в обхвата на „идентификация на риска“ и „контрол на риска“. Дефинирани са и понятията работник и работно място. В контекста на ISO 45001 „Работникът“ се определя като лицето, което работи под контрола на организацията.

Следва да се посочи, че подобно на всички стандарти ISO45001 е необвързващ документ с частен и търговски характер. Неговото правно значение намира израз в следното – приложен от конкретен работодател, стандартът изключва като задължение към работодателя изискванията за превенция и свързаните със спазването на националните закони и конвенции на МОТ правила.

⁷¹ <https://osha.europa.eu/bg/safety-and-health-legislation/standards>

Директива № 2007/30/ЕО на Съвета от 20 юни 2007 г. въвежда към държавите-членки задължение за изготвяне на национални доклади. На всеки пет години държавите-членки представят на Комисията национален доклад относно практическото прилагане на директивите за здраве и безопасност при работа. Този доклад се изготвя на тристранна основа и включва становищата на правителството, синдикатите и работодателите. Комисията следва да изготви резюме на националните доклади и да направи оценка на приложението на Директивите в националните законодателства и след анализ да идентифицира необходимостта от подобрене в правото на Съюза.

Законодателството на ЕС е ограничено при признаване на трудовите злополуки и професионалните заболявания. Условието за признаване и компенсиране се определят от всяка една държава-членка по съществено различни начини.

Задължения в рамките на ЕС са въведени по отношение на държавната статистика, която трябва да предава данните на Евростат. Тези изисквания намират уредбата си в Регламент 1338/2008/ЕС относно статистическите данни на Общността, свързани с общественото здраве и безопасността при работа. На 11 април 2011 г. Комисията прие регламент за събиране на статистически данни за трудови злополуки. Въз основа на този регламент европейската статистика за трудовите злополуки е публикувана редовно.

1.2.3. Актуални аспекти по уредбата на трудовите злополуки в актовете на общностното право

Актуалните аспекти по уредбата на трудовите злополуки в актовете на общностното право са базирани на общата регулаторна рамка, основавана на около 30 директиви, най-значима от които е Рамковата директива от 1989 г. Допълват я деветнадесет отделни директиви, като обхващат различни специфични рискови фактори и се отнасят до различни категории работници. Правилното прилагане на тези директиви е обвързано с прилагането на основните принципи на Рамковата директива.

Актуалните аспекти касаят няколко основни нива, а именно:

- **Превенция на работните места**

Принципите на Рамковата директива формират цялостната система за **превенция на работното място**.

Превенцията на трудовите злополуки е организирана на различни равнища. Редица дейности се провеждат в предприятията. Други са от национален мащаб. А има и инициативи на ниво ЕС. Наличието на система от мерки може да гарантира равностойно ниво на защита за работниците. На нацио-

нално равнище е предвиден набор от функции, като например определяне на правила, контрол и наказания на нарушенията, изследвания, информация, обучение и т.н. Има и много междинни нива както секторни, така и териториални.

Съществен елемент от организацията на системата за превенция е **участието на работниците**. Всяка промяна в технологията и организацията на работа може да доведе до сериозни последици за здравето. След като е констатирано, че традиционните политики за превенция, прилагани в предприятията, са неефективни, тъй като имат за основа техническото и медицинско разбиране за здравето и включват признатите и осигурени патологии (трудови злополуки, професионални болести) и пренебрегват други важни елементи на здравното състояние на работника или служителя, е възприета концепцията за участието на работниците като необходимост и право. Участието включва правото на колективна организация и свобода на колективно действие в зависимост от различните условия, които характеризират трудовите функции на работниците. Същевременно участието на представителите на работниците е фокусирано основно в концепцията за консултация. Участието в консултациите изисква умения за изслушване на мнението на различните групи работници, независимо от техните нужди и умение за ползване на чужд опит. Моделите за участие варират значително и могат да бъдат:

Информиране – без преодоляване на неравенството в достъпа до информация участието е невъзможно. Правото да се осъществи консултация с експерти, да се проверява или изисква допълнителна информация е иманентно на правото на информация.

Консултиране – консултацията предполага, че възгледите на работниците и техните представители са взети предвид преди взимането на решението. Не засяга принципите на вземане на решение от работодателя. За да бъде ефективно, означава, че в случай на несъгласие позицията на работодателя трябва ясно да обяснява причините за отхвърляне на съображенията на работниците. Полезно е да се пазят документите от проведените консултации и да се предвидят възможните средства за защита.

Договаряне – всички процедури, довели до сключване на конкретни споразумения между страните.

Вземане на съвместни решения – създаване на съвместни структури за приемане на решения. В този случай никакво решение не може да бъде взето едностранно от работодателя.

Контрол на работниците – позволява на работниците и на техните

представители да следят решенията на работодателя чрез получаване на цялата необходима информация и упражняване на вето върху тези решения.

Самостоятелно управление – в кооперативните организации, в които управленските решения се вземат от членовете им.

Директно и неформално участие – прилагат се форми на участие на отделни индивиди, на групи работници или се провежда референдум.

- **Разгърнатата система по услугите за превенция**

Член 6 от Рамковата директива определя ясно, че превенцията е набор от мултидисциплинарни дейности, които образуват едно цяло и трябва да отчитат всички фактори, които могат да повлияят на здравето и безопасността. В Член 7 от Директивата са регламентирани услугите за превенция. При съобразяване на Рамковата директива могат да бъдат формулирани четири критерия за оценка на функционирането на службите за превенция:

1. Всеобхватност на услугите за превенция на професионалните рискове. Те трябва да са достъпни за всички работници, независимо от размера на компанията, в която полагат труд, или на дейността им в съответния промишлен сектор.

2. Мултидисциплинарен подход. Услугите трябва да бъдат добре обосновани. Превантивните действия трябва, като правило, да позволят сътрудничество между различни експерти, за да се осигури цялостен преглед върху извършваната дейност, за която ще се отнасят и превантивните мерки. Рамковата директива установява, че публичните органи на всяка държава са в правото си да определят необходимите компетенции, които се изискват за тези услуги, и това решение не трябва да се оставя на преценката на работодателя. Концепцията за „услуга“ включва вътрешно сътрудничество и интеграция на различни дисциплини.

3. Превантивен подход в съответствие с йерархията на превантивните мерки. Основната цел на дейността на службите за превенция е подобряването на колективните условия на труд чрез премахване на рисковете. Това предполага по-специално защита на професионалната независимост на отговорниците по БЗР от работодателя.

4. Ефективно участие на работниците и техните организации в предоставянето на услугите.

Мултидисциплинарният характер на превантивните услуги съответства на разнообразието и сложността на задачите за превенция, зададени с Член 6 от Рамковата директива. За да имат добре изградена система от мултидисциплинарни услуги, държавите-членки трябва да предвидят, че за да бъде дадена услуга напълно подходяща в областта на превенцията, тя трябва да

обединява експертни становища от следните дисциплини: служба по трудова медицина, безопасност, индустриална хигиена и токсикология, ергономия, организация на работата и всички психосоциални фактори, свързани с нея.

Превантивните услуги изпълняват мисия за опазване на общественото здраве. Връзката между обществените политики и услугите за превенция следва да се засили. Публичните власти следва да предоставят подкрепа за услугите по превенция.

- **Развитие на националните стратегии в областта на ЗБУТ като базисни в развитието на качеството на услугите за превенция на местно ниво.** Тук следва да се отчетат следните по-важни моменти:

- споделяне на опит и решения, както и създаване на база данни и информационни системи с лесен достъп спомага за решаване на проблемите на основата на практиката и опита в други предприятия;
- анализ на придобития опит, идентификация на незадоволените потребности;
- постоянно обучение на различни специалисти по превенция, така че да поддържат уменията си на подходящо равнище;
- контрол върху качеството на услугите, така че да се избегне предлагането на услуги под изисканите нива на това качество;
- защита на независимостта на експертите по превенция по отношение на натиск от работодателите;
- по-добра интеграция на услугите за превенция в областта на системата за опазване на обществото (разглеждане на данните от мониторинга на здравето).

- **Засилена система от задължения на работодателя за БЗР**

Задължението на работодателя да осигури безопасността и здравето при работа произтича от властта му да определя организацията на работа и по този начин да налага определени условия на труд на работниците. Това задължение е свързано с концепцията за планирано предотвратяване и йерархия на превантивните мерки. Целта е елиминиране на рисковете при източника или, когато е възможно, да се предвидят потенциалните рискове и да се осигурят превантивни решения, които периодично да се преразглеждат, в светлината на натрупания опит и мерките за предотвратяване, които са били изпълнени.

- **Социален диалог**

От началото на 90 г. една нова тенденция се налага в развитието на колективните трудови отношения. Това е социалният диалог. Той е изрично

закрепен в чл. 118В на Римския договор на ЕС. Съгласно тази разпоредба „Комисията се стреми да развива диалог между социалните партньори, който може да се изрази, ако социалните партньори го желаят, и в договорни отношения“. Социалният диалог се проявява в система от консултации и преговори на тристранна основа (правителство, работодателски и синдикални организации), на двустранна основа (работодатели, работодателски организации и синдикални организации), участие на работници в управлението на предприятието, както и привличането на неправителствени организации и други образувания на гражданското общество в обсъждането и решаването на въпросите от общ интерес. Социалният диалог е по-широка форма на консултации и сътрудничество от тристранните консултации. Те са иманентна част от него, но той не се свежда само до тях. Като част от социалния диалог тристранните консултации получават нова и по-разгъната форма на развитие и се осъществяват не само на национално равнище по въпросите на международните трудови норми, но обхващат и много по-голям кръг от въпроси на трудовите и осигурителните отношения, както и по други социални въпроси. Включените в социалния диалог тристранни консултации се осъществяват не само на национално, но и на отраслово и териториално равнище. Това разнообразява и обогатява формите и съдържанието на тристранните консултации.

Социалният диалог е важна част от социалната политика на държавата. Той включва още и колективното преговаряне на национално и отраслово равнище и на равнище предприятие. Кръгът от въпроси, до които то се отнася, също така значително се разширява. Освен трудовото възнаграждение, то обхваща още и въпроси на организацията на труда в предприятието, управление на персонала, съкращаване на персонала, участието на трудещите се в управлението на предприятието. Съвременна тенденция е разширяването на социалния диалог и неговото проникване във всички сфери на трудовите, осигурителните и другите социални отношения.

Глава втора

ПРАВЕН РЕЖИМ НА ТРУДОВИТЕ ЗЛОПОЛУКИ В НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

§2.1. Историческо развитие на института на трудовата злополука в националната правна система

Трудовото право е част от правната система на държавата. Като част от правната система на държавата върху трудовото право влияние оказва съдържанието на основните положения, определяни от обществената организация на труда, изразяващи икономическите закономерности в организацията на общественото производство.

Трудовото право е организирано като система, в основата на която са поставени основни принципи. Под основни принципи следва да се разбират основните ръководни начала на правно регулиране⁷² на трудовите отношения. Върху принципите на трудовото право в Р България влияние са оказали развитието на международното трудово право, нормите относно правата на човека и правният ред, установен в ЕС.

Процесите на взаимодействие между международните трудовоправни норми и националната регламентация в областта на труда и социалните отношения в контекста на защитата от настъпване на трудови злополуки са предмет на изследване в следващото изложение в **хронологията както на развитието на законодателството в областта на труда, така и в развитието на значението на трудовото и социалното право в Конституциите на България и признаването им като основни права.**

Изследвани са субективните трудови права като обособена на отраслово равнище група⁷³ и социалното право в двата му смисъла – „индивидуално (лично) субективно право, което се предоставя на определени от закона лица (правни субекти)“⁷⁴ и „като съвкупност от нормативни разпоредби на действащото право“⁷⁵ в аспекта на уредбата на трудовата злополука.

⁷² Павлова, Мария, 1995 г., Гражданско право, обща част, СОФИ-Р, София, стр. 40.

⁷³ Мръчков, В. 2017 г., Субективно право и субективни трудови права, Сиби, София, стр. 15.

⁷⁴ Мръчков, Васил, 2020, Социални права на българските граждани, София, Сиела, стр. 26–27.

⁷⁵ Пак там.

2.1.1. Етапи в развитието на правната уредба и развитие на конституционните принципи

Проявлението на международното трудово право в националното право на Р България е опосредено от ратификацията на Конвенция № 39 относно осигуровката смърт (индустрия и др.) от 1933 г.; Конвенция № 40 относно осигуровката смърт (земеделие) от 1933 г.; Конвенция № 102 за социалната сигурност (минимални стандарти) от 1952 г. на МОТ. Тяхното действие в националното право е непосредствено действие в българското право при условията на чл. 5, ал. 4 от Конституцията. Освен посочените конвенции, част от националното право са и Конвенция № 12 относно обезщетението при трудови злополуки (земеделие) от 1921 г.; Конвенция № 17 относно обезщетението при трудова злополука от 1925 г.; Конвенция № 19 относно еднаквото третиране (трудова злополука) от 1925 г.; Конвенция № 32 за закрила на докерите срещу злополуките (ревизирана) от 1932 г. и Конвенция № 55 относно задължението на корабоприитежателя при болест или злополука на моряците от 1936 г., както и общите Конвенция № 102 за социалната сигурност (минимални стандарти) от 1952 г. и Морската трудова конвенция от 2006 г.

Развитието в регламентацията на трудовоправните и осигурителноправните отношения в държавата е и следствие от ратификацията на Конвенцията на правата на човека и присъединяването на България към Европейския съюз.

Развитието на правото в областта на трудовите отношения в България може да се разграничи по различни критерии (например: в аспекта на ратификацията на различните международни актове; в аспекта на уредбата на конкретни правни институти (работно време, работно място, работодател) в различни по времеви обхват периоди. В настоящата разработка етапите на развитие на трудовото право в националното законодателство са условно разграничени по **критерия „общественоикономически отношения в държавата“**, съответен на периода на действие на Конституциите, уреждащи основните права на лицата на територията на България, включително правото на труд и на социално осигуряване и са в следния порядък:

- а) от освобождението до 1947 г.
- б) от 1947 г. – 1971 г.
- в) от 1971 г. – 1996 г.
- г) от 1991 – до настоящ период

В следващото изложение накратко ще бъдат разгледани Конституциите, действали в България в посочените периоди от време, принципите, въведени с тях, и следващата от тези принципи уредба в нормативните актове в аспекти

та на регламентиране на превенцията и последиците на настъпилите трудови злоупотреки, както и правилата за разследването им и контрола в трудовото законодателство.

1. Първата Конституция на България е приета през 1897 г. след излизането на държавата от териториалните граници на Османската империя. В тази Конституция не се съдържа уредба на правото на труд и на социално осигуряване.

2. В чл. 14 от Конституцията на Народна република България от 06.12.1947 г. трудът е регламентиран за първи път и е признат за основен обществено-стопански фактор. На държавата е предвидено задължение да полага всестранни грижи за него, включително да подпомага непосредствено трудещите се – работници, земеделци, занаятчии и хора на умствения труд – със своята обща стопанска и социална политика, евтин кредит, данъчна система и кооперативно сдружаване. В Конституцията като основни права на гражданите са признати: правото на труд, правото на социално осигуряване и правото на здраве.

На държавата е възложено осигуряването на осъществяването на правото на труд на всеки гражданин чрез планиране на народното стопанство, развиване системно и непрекъснато на производителните сили и създаване на обществени работи. Освен като право на гражданите трудът е дефиниран и като техен дълг и въпрос на чест за всеки работоспособен гражданин. На всеки гражданин е вменено задължение да се занимава с обществено полезен труд и да работи според своите сили и способности. Съществен момент в развитието на правото на труд е въведеното с чл. 72 от Конституцията равнопоставяне за жената и мъжа във всички области на държавния, частноправния, стопанския, обществения, културния и политическия живот и предвидения механизъм за осъществяването му – на жената се осигурява наравно с мъжа правото на труд, за равен труд – равна заплата, правото на почивка, правото на обществена осигуровка, пенсия и образование⁷⁶.

Правото на социално осигуряване е уредено чрез гарантираното на гражданите право на пенсии, помощи и обезщетения в случай на болест, злоупотрека, инвалидност, безработица и старост. Конкретизирана е и формата на осъществяването на това право от държавата – с общи осигуровки и достъпна медицинска помощ.

⁷⁶ Вж. Банов, Х. Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. – В: Андреева, А., Йолова, Г., Благоева, Х., Александров, А., Банов, Х., Йорданов, З. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика – Икономически университет – Варна, 2020, с. 59–83.

Правото на здраве е регламентирано чрез възложеното на Държавата задължение да се грижи за народното здраве, като организира и ръководи здравните служби и институти, разпространява здравна просвета и да полага особени грижи за физическата култура на народа.

3. Конституцията от 1971 г. надгражда и детайлизира трудовите и социалните права на гражданите на Р България, уредени от Конституцията от 1947. Установени са следните основни принципи на българското социалистическо трудово право: 1. Общо задължение и право на труд и право на свободно избиране на професията.; 2. Право на безопасни за здравето условия на труда.; 3. Право на участие в управлението на производството.⁷⁷ и 4. На равни права на жената и мъжът в Народна република България (чл. 36 от Конституцията).

В Конституцията правото на безопасни за здравето условия на труд е формулирано не само като основен принцип на трудовото право, но е посочен и начинът, по който този принцип „трябва да бъде претворен на дело: чрез внедряване на постиженията на науката и техниката“⁷⁸. В съответствие с цитирания принцип правилата, уреждащи охраната на труда, са установени от закона и не са предмет на договаряне между страните по трудовото правоотношение.

В чл. 43 от Конституцията е закрепено правото на осигуряване, пенсиониране и подпомагане при нетрудоспособност, поради болест, злополука, майчинство, инвалидност, старост или смърт и при отглеждане на дете, както и на помощи в установените от закона случаи. Това право се осъществява чрез единно обществено осигуряване и отделяне на необходимите средства от националния доход за финансиране на осигуровките. Предвидено е участие на осигурените в управлението на общественото осигуряване.

4. В Преамбюла на Конституцията от 1991 г. е прогласена решимост за създаване на правова и социална държава, обявена е вярност към общочовешките ценности: свобода, мир, хуманизъм, равенство, справедливост и търпимост, и са издигати във върховен принцип правата на личността, нейното достойнство и сигурност. На нормативно ниво (чл. 5, ал. 1 от Конст.) е закрепено върховенството на Конституцията⁷⁹, чрез въвеждането на прави-

⁷⁷ Този принцип намира изричната си уредба в чл. 24 от КНРБ, съгласно който „Колективите на трудещите се участвуват непосредствено и чрез избрани от тях органи в ръководството на стопанската дейност“.

⁷⁸ Христофоров, В., Каменов, Н., Стефанова, А., Станкова, Е., 1982 г., Трудовоправни знания, отдел „Идейновъзпитателна работа“ на ЦС на БПС, Профиздат, София, стр. 11.

⁷⁹ Беламезов, Стефан, 1993, Конституционно право, част първа, Софи-Р, София, стр. 143.

лото другите закони да не могат да ѝ противоречат.

Трудът е намерил уредба в две разпоредби на Конституцията – в чл. 16, като абстрактно понятие, гарантирано и защитавано от закона, и в чл. 48, като основно право на гражданите, за осъществяването на което Държавата се грижи, чрез създаване на условия. Уредено е и правото на работниците и служителите на здравословни и безопасни условия на труд. Формулирана е изрична забрана за извършване на принудителен труд. В Конституцията като основни права са регламентирани и правото на общественно осигуряване и правото на здравно осигуряване, гарантиращо достъпна медицинска помощ, и на безплатно ползване на медицинско обслужване при условия и по ред, определени със закон (чл. 51 и чл. 52 К). В чл. 57 от Конституцията е закрепено императивно правило, което гласи, че „Основните права на гражданите са неотменими“.

След като беше изследвана в хронология уредбата на обществените отношения в областта на трудовите и социални права, закрепени в Конституциите на България, ще бъде направен в краткост преглед на законодателството в съответните области, като ще бъде разгледано развитието на механизмите и органите при разследването и последиците от настъпването на трудовите злоупотреки в аспекта на отговорността на работодателя и на социалното осигуряване. Анализът на превенцията на трудовите злоупотреки в регламентацията на ЗБУТ и контрола върху трудовото законодателство ще бъде направен на систематичното му място в монографичния труд.

Първият етап от развитието на трудовото законодателство е в периода на действие на Търновската конституция.

Този етап условно може да бъде разделен на две части: 1. През първите години, когато действат законите на Османската империя и прилаганото от нея право на шериата и 2. След приемането на законодателството на новата държава България.

Законодателството на Османската империя не е отразявало развиващите се в България общественно-икономически отношения и не е било съответно на необходимата регламентация. развитието на промишлеността в този период е предпоставило възникването на нови форми на полагане на труд и в този смисъл до открояването на трудовите отношения от другите видове наем на работна сила. Първоначално новото законодателство е определяно като „социално“ с акцентирание върху ангажимента на държавата да защитава общите интереси на работниците и работодателите. На по-късен етап е обозначавано като „промишлено законодателство“, за да се посочат гра-

ниците му – сферата на производството⁸⁰. Това е обусловило приемането на закони, които уреждат по подходящ начин новите общественopolитически и икономически отношения, чрез възприемане на законодателни решения от националните права на други държави. В този период „създаването на новото за освободена България законодателство се осъществява на основата на кодифицираното право на напредналите европейски държави“.⁸¹ Част от него урежда отношения в сферата на труда.

Например „Законът за женския и детския труд в индустриалните заведения“ в Княжество България е приет през 1905 г. и е определян като първия трудов закон в Княжеството. На следващ етап, през 1936 г. е приета Наредбата – закон за трудовия договор.

Вторият етап в развитието на законодателството в областта на трудовите и социалните отношения в България обхваща периода на действие на Конституцията от 1947 г.

Този период се характеризира с това, че уредбата на отношенията, свързани с трудовите права и със социалното осигуряване, започва да се систематизира и детайлизира. Приети са множество нормативни актове, обхващащи регламентацията в конкретните аспекти на трудовите и на осигурителните отношения. Обособяват се и следните два клона на законодателството:

- а) на регулиране на трудовите и
- б) на регулиране на осигурителните отношения.

Предмет на следващото изложение са разпоредбите в областта на трудовото право в аспекта на уредбата на трудовите злоупотреки. Осигурителните аспекти ще бъдат разгледани на систематичното им място в изложението.

Към този период на развитие на националното трудово законодателство са издадени от Централния съвет на професионалните съюзи (ЦСПС) следните нормативни актове, регулиращи отношенията, свързани с полагането на труд, безопасността на условията на труд и последиците от настъпването на трудовите злоупотреки: Кодекс на труда, обн. в „Известия на Президиума на Народното събрание“, бр. 91/13.XI.1951 г.; Правилник за регистриране и отчитане на трудовите злоупотреки, обн. в „Известия на Президиума на Народното събрание“, бр. 86/26.X.1951 г.; Наредба № А-87 за предварителни

⁸⁰ Токушев, Димитър, 2008 г., История на новобългарската държава и право 1878 – 1944, изд. Сиби, стр. 297.

⁸¹ Манолова, Мария, 2014 г., Европеизацията на българското законодателство. Европейските правни системи и тяхното отражение при изграждането на българската правна система, Юбилеен сборник в чест на 85-годишнината от рождението на проф. д-р Добри Димитров, Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, София, стр. 358–373.

и периодични медицински прегледи на работниците и служителите (издадена от ЦСПС и Министерството на народното здраве и социалните грижи, обнародвана в „Известия“, бр. 80 от 7.X.1958 г.) и Наредба за елементите на трудовото възнаграждение, от което се изчисляват възнаграждението за времето на платен отпуск, обезщетението за временна нетрудоспособност, вноските за държавно обществено осигуряване, както и размер на пенсията по закона за пенсиите (Издадена от Комитета по труда и работната заплата, Министерството на финансите и ЦСПС, обнародвана в „Известия“, бр. 33 от 24.IV.1962 г., изм. – „Държавен вестник“, бр. 55 от 14.VII.1964 г. и бр. 30 от 16.IV.1965 г.).

Предвидени са като елементи от контролната функция на администрацията на предприятието регистрирането, отчитането и анализирането на трудовите злополуки. Дефиницията на „трудова злополука“ е дадена в чл. 1 от Правилника за регистриране и отчитане на трудовите злополуки. Съгласно тази дефиниция „За трудови злополуки се считат всички травматични увреждания, станали през време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и всяко увреждане на здравното състояние, настъпило в резултат на работа при извънредни обстоятелства или ненормални за дадена професия условия, ако са довели до временна нетрудоспособност, инвалидност или смърт на работника или служителя. За трудови се считат и злополуките, станали: а) през време на каквато и да е работа, вършена по нареждане, или при работа, извършена и без нареждане, но в интереса на предприятието, учреждението или организацията; б) през време на почивките, прекарани при предприятието, учреждението или организацията; в) когато работникът или служителят пострада при спасяване на човешки живот или обществено имущество; г) през време, когато работникът или служителят отива на работа или се връща от работа; д) през време на участие на работника или служителя в трудови бригади; е) през време на организирано участие на работещите и служителите във физкултурни състезания, митинги и манифестации; ж) при изпълнение на обществени задължения, свързани с предприятието, учреждението или организацията, в които лицето работи, възложени от държавни, партийни, профсъюзни и други масови организации, макар възложените задачи да не са в непосредствена връзка с работата на предприятието, учреждението или организацията. Към трудовите злополуки се приравняват и професионалните заболявания и отравяния.“

Видно от цитираната разпоредба легалната дефиниция на „трудова злополука“ съдържа, от една страна, обобщеност на признаците, определящи злополуката за трудова, а от друга – изчерпателно изброяване в конкре-

тика на фактическите състави, приравняващи настъпилите при изпълнение на дейности, различни от преките професионални функции, злополуки на трудови по последиците им.

От съдържанието на дефиницията за трудова злополука се установява, че за да бъде призната за трудова една злополука, следва да е изпълнен сложен фактически състав, като в кумулация следва да са налице следните негов елементи:

1. Да е налице травматично увреждане.

2. То да е настъпило:

а) през време и във връзка или

б) по повод на извършваната работа,

в) в резултат на работа при

- извънредни обстоятелства или

- ненормални за дадена професия условия.

3. В резултат да е настъпила временна нетрудоспособност, инвалидност или смърт на работника или служителя.

Имплицитно, доколкото не е посочено изрично в цитираната разпоредба, се съдържа изискване и да е налице трудово правоотношение между предприятието и пострадалото лице.

Трудови са и злополуките в конкретно и изчерпателно изброените хипотези, при които не са налице условията увреждането да е настъпило през време и във връзка или по повод извършваната работа, но работникът е изпълнявал обществени задължения, свързани с предприятието, учреждение-то или организацията, в които работи, възложени от държавни, партийни, профсъюзни и други масови организации, макар възложените задачи да не са в непосредствена връзка с работата на предприятието, учреждението или организацията, или да е участвал в трудови бригади, състезания и/или манифестации, през времето, прекарано в почивки в предприятието, и т.н. В тези хипотези е създадена презумпция за вида на злополуката и е приравнена на трудова.

В законодателството е дадено легално определение на понятието „травма“. Съгласно тази дефиниция, съдържаща се в §56 ППЗП, „травма“ е всяко еднократно външно пряко въздействие върху тялото или въобще върху здравето, което води до функционална или анатомична повреда“.

След настъпването на злополука, станала в предприятието, която е причина за неработоспособност за повече от един ден, съгласно съдържанието на разпоредбата на чл. 112 от КТ, ръководителят на предприятието, учреждението или организацията има задължение в тридневен срок да със-

тави акт. При неизпълнението на посоченото задължение от ръководителя на предприятието в законоустановения срок актът се съставя от председателя на профкомитета или от работническия инспектор по труда. При неизпълнението на задължението за съставяне на акт за злополуката на пострадалия или на неговите наследници е дадено право да поискат съставянето му. При пропускането на посочения срок заинтересованите лица в едногодишен срок имат право да завеждат установителен иск за съставянето на акта. Ако срокът е пропуснат по уважителни причини, съдът има възможност да разгледа предъявения иск и след изтичането на срока.

Въведено е изискване за регистриране и отчитане на трудовите злополуки, станали с работници и служители във връзка с полагания от тях труд в производствената им сфера. Във връзка с изискването за регистриране и отчитане на злополуките в нормативната уредба е въведена тяхната диференциация по различни критерии. Последните се извличат от разпоредбата на чл. 2 от Правилника за регистриране и отчитане на трудовите злополуки. Съгласно цитираната норма „Трудовите злополуки са: обикновени, аварийни, тежки и смъртни. Аварийни са трудовите злополуки, при които са пострадали едновременно трима или повече работници. Тежки трудови злополуки са злополуките, които водят след себе си инвалидност за работника или служителя.“

Разграничителните критерии могат да бъдат класифицирани в следните категории:

1. Според броя на пострадалите лица. Според този критерий злополуките са:

а) трудови злополуки, при които са пострадали от едно до три лица – обикновени, тежки или смъртни;

б) трудови злополуки, при които са пострадали повече от три лица – аварийни.

2. Според вида и срока на предизвиканото здравно състояние на неработоспособност на лицето. Според този критерий злополуките са:

а) обикновени, т.е. при които са засегнати от едно до три лица, като настъпилният неблагоприятен резултат е временна нетрудоспособност;

б) тежки, които водят след себе си инвалидност за работника или служителя, и

в) смъртни, които водят до настъпване на смърт на работника или служителя.

Тази диференциация се отразява в различните начини на обработване на данните за настъпилите трудови злополуки. На регистриране подлежат

всички злополуки, които са предизвикали неработоспособност един или повече дни. На отчитане подлежат само злополуките, предизвикали неработоспособност за повече от 3 дни. За отчитане на злополуките със загубена работоспособност повече от три дни на края на всяко тримесечие администрацията на предприятието съставя по определен образец тримесечни отчети за трудовите злополуки, по един екземпляр от които се изпращат на по-горестоящата стопанска организация, на профкомитета на предприятието и на окръжния комитет на съответния профсъюз. Въз основа на тези отчети стопанските организации в окръжните комитети съставят тримесечни отчети за всички предприятия. Преписи от отчетите се изпращат в съответните министерства и ведомства в ЦК на профсъюза, където данните се разработват за цялата страна. По един екземпляр от последните се изпращат в ЦС на професионалните съюзи заедно с анализ за причините за злополуките и взетите мерки за отстраняването им занапред.

На регистриране и отчитане по посочения ред подлежат аварийните злополуки (експлозии и пр.), при които са пострадали най-малко трима души, и тежките и смъртните злополуки. Поставено е изискване за незабавно проучване на тези злополуки на мястото на настъпването им от инспектора по труда при съответния окръжен комитет на профсъюза, а ако няма такъв – от заводския профкомитет. Данните от разследването на аварийните, тежките и смъртните злополуки се вписват в специален образец сведение. По един екземпляр от сведението се изпраща на окръжния комитет, на централния комитет на профсъюза и на по-горестоящата стопанска организация. За станалите през месеца смъртни злополуки по същия ред се дават месечни сведения.

Отговорността за правилното и навременно регистриране и отчитане на трудовите злополуки е възложена на следните лица: майстора, началника на цеха, отделението или на работния обект, техническия ръководител и директора на предприятието или обекта.

Контролът за правилното регистриране и отчитане на злополуките е включен в правомощията на профкомитетите в предприятията и на инспекторите по труда.

Поставено е изискване за всяка трудова злополука, която е принудила работника да напусне работното място, пострадалият или най-близкият свидетел на злополуката незабавно да съобщават на майстора или на по-горестоящото лице, които имат задължението да съобщават на ръководителя или на директора на предприятието. Последният издава нареждане в тридневен срок да се разследва злополуката и да се състави акт в 5 екземпляра по оп-

ределен образец. Тези изисквания не са свързани само с необходимостта от разследване на конкретната настъпила злополука, а имат за цел на основата на анализите да се развият механизми за предотвратяване на подобни злополуки за в бъдеще. Тази цел определя заложеното задължение на ръководителя на предприятието след получаване на акта за злополуката да осигурява провеждането на мероприятия за предотвратяване занапред на подобни злополуки и да следи не само за набелязване на дейностите по мероприятията, но и за изпълнението им.

След прекратяването на временната неработоспособност в акта се вписват резултатите от изхода на злополуката. Данните за това вписване се извличат от съдържанието на болничния лист.

Към този период не е въведена диференциация на професионалните рискове и за злополуки се считат и **професионалните заболявания, посочени в специален списък, издаден от Министерството на народното здраве и социалните грижи.**

Разработени са методи за анализиране на данните за трудовите злополуки и извеждане на изводи и създаване на механизми за превенцията им. Разработените методи са в съответствие с разбирането, че за превенцията (установяване на основните причини и набелязването на мероприятия по техниката за безопасността) и намаляването на трудовите злополуки последните трябва да бъдат регистрирани и отчитани своевременно. Цел на регистрирането и разследването на трудовите злополуки е: системност на наблюденията и анализите на злополуките в отделни цехове, предприятия, обединения, райони, министерства и профсъюзи; статистическо разработване на актовете, сведенията и съобщенията; установяване на основните причини за настъпване на злополуките; предприемане на всички предпазни мерки и организиране на мероприятия за предотвратяване им. На базата на анализите се цели и да се установи дали има влошаване или подобряване по отношение на условията на труд и в аспекта на настъпилите трудови злополуки.

В съответствие с разбирането, „че обикновено злополуките стават поради лоша организация на работните процеси – липса на правила и установен ред за безопасна работа, липса на най-обикновени обезопасявания, неизправни машини и инструменти, липса на лични предпазни средства, недостатъчно инструктиране на работниците за приучването им на правилна и безопасна работа, липса на контрол за изпълнение правилата по техниката по безопасността, на технически причини (неподходящи машини и съоръжения, неправилно разположение на същите, неправилен технологически процес, тесни помещения) или случайни причини – нараняване от животни

и т.н.⁸² е предвидено анализът и разработването на трудовите злополуки за даден период да се извършва в зависимост от характера и спецификите на отделните производства, като в предприятията злополуките трябва да се разработват в детайли и крайните резултати трябва да се представят по начин, че да бъдат разработвани в обобщение в по-горестоящите организации и ведомства. За установяването на състоянието на злополуките са въведени коефициентът на честотата⁸³ и коефициентът на тежестта⁸⁴. Чрез коефициента на честота се установява дали злополуките са се увеличили или намалили и се прави сравнение на злополуките през отчетното тримесечие с тези от предходното. Такова сравнение се прави и със злополуките от същото тримесечие на предходната година.

От сравняването на коефициентите се извеждат констатации за намаление или увеличение на броя и тежестта на злополуките. В теорията е посочено, че тези коефициенти не дават конкретика за причините за трудовите злополуки. За установяване материалните причини на трудовите злополуки и нивото на опасност на производствата е препоръчано злополуките да се разработват по няколко различни начина, за да се установи в конкретика причината за настъпването им и да се набележат мероприятия за намаляването им⁸⁵.

Нормативната уредба изисква разработените от предприятията данни ведно с тримесечните и месечните отчети да се предават на профкомитета, на съответния окръжен комитет на профсъюза и на по-горестоящата организация. Последните разработват всички получени данни и направените от тях обобщителни анализи се представят в съответните министерства или ведом-

⁸² Николов, Георги, 1953, Основи на техниката по безопасността, стр. 193–194, издателство на ЦС на Профсъюзите, Профиздат.

⁸³ В Николов, Георги, 1953, Основи на техниката по безопасността, стр. 193–194, издателство на ЦС на Профсъюзите, Профиздат: „Коефициентът на честотата определя брой злополуки съотнесено към конкретен брой работници. Обикновено този коефициент се определя за 1000 души. При анализа на трудовите злополуки е използвана формулата $Kч = 3 \times 1000 : P$, в която $Kч$ – коефициент на честотата; P – средният брой на работниците за даден период от време, през който са станали злополуките; 3 – броят на злополуките през същия период. Изчисляването на този коефициент може да стане отделно за нараняванията, отделно за смъртните случаи и общо за двата вида злополуки.“

⁸⁴ Пак там: „Коефициентът на тежестта ($Kт$) определя степента на тежестта на трудовите злополуки. За изчисляване на този коефициент се използва формулата $Kт = D : 3$, в която D е броят на загубените работни надници от злополуките, с настъпила неработоспособност през отчетния период, а 3 – злополуките през същия период от време. При изчисляването на този коефициент случаи броят на смъртните злополуки не се включва.“

⁸⁵ Пак там.

ства, които разработват тези данни за отделни министерства. Един екземпляр от данните ведно с кратък анализ се изпращат в ЦСПС. Окръжните комитети на професионалните съюзи правят същите разработки за предприятията, които влизат в техния обсег, и ги представят на ЦК на профсъюзите, които от своя страна ги разработват за цялата страна и ги изпращат в ЦСПС. Тези разработки се правят за всяко тримесечие и окончателно за всяка година.

Трети етап на развитието на трудовите и социалните права на гражданите на България в аспектите на превенцията, установяването и последиците на трудовата злоупотрека в периода на действие на Конституцията от 1971 г.

Условно в този етап могат да бъдат обособени два периода:

- а) включващ действието на КТ от 1951 г.
- б) включващ приемането и действието на КТ от 1986 г.

В този етап за регулиране на трудовите отношения са приети множество нормативни актове, **между които и тези с отношение към превенцията, установяването и уреждане на последиците от трудовите злоупотреки и свързани с имуществената отговорност на работодателя.**

В КТ от 1951 г. не е предвидена изрично отговорност на предприятието за обезщетяване на вредите от настъпила трудова злоупотрека. Обезщетяването на тези вреди е осъществявано по реда на гражданското право, и по-конкретно чрез института на непозволеното увреждане. С постановление на ВС 4/68, т. 2 и 3 и 4/78, т. 7 е дадено тълкуване, ограничаващо размера на дължимото обезщетение в рамките на разликата между получаваното преди увреждането трудово възнаграждение до датата на инвалидизирането и получаваното обезщетение за временна неработоспособност или пенсия.

Имуществената отговорност на работодателя (предприятието преди измененията на КТ 1992 г.) е сравнително нов институт на правото. Неговата изрична регламентация е следствие от съдебната практика, която и преди наличието на закрепена в КТ уредба приема, че предприятието има задължение за обезщетяване на вредите, които са последица от злоупотрека, трудова по своя характер. Така при тълкуването на разпоредбите на КТ от 1951 г. във връзка с предявен иск срещу работодателя за вреди от настъпила трудова злоупотрека съдът приема, че в „елементите на трудовия договор, уреден в разпоредбата на чл. 15 от КТ, не е включено увреждане на здравето на работника и че когато на работник на дадена организация виновно е причинено от друг работник на същата организация при изпълнение на възложена работа или по повод на нея увреждане на здравето или смърт отговорността на организацията е за непозволено увреждане, а не въз основа на трудовия договор

между нея и пострадалия⁸⁶.

Имуществената отговорност на предприятието при настъпване на трудова злополука е уредена за първи път като институт на трудовото право в чл. 200 от КТ 1986 г. Тази отговорност е предвидена на предприятието и когато трудовата злополука е причинена от непреодолима сила при или по повод изпълнението на възложената работа или на каквато и да е работа, извършена и без нареждане, но в интерес на предприятието, както и по време на почивките, прекарани в предприятието. При настъпване на трудова злополука в посочените хипотези предприятието дължи обезщетение за разликата между причинената вреда и полученото обезщетение от социалното осигуряване.⁸⁷ В чл. 201 от КТ е предвидено ограничение на имуществената отговорност на предприятието. Това ограничение е поставено в две посоки: а) когато пострадалият е причинил умишлено увреждането, предприятието не отговаря по чл. 200 от КТ и б) когато пострадалият е допринесъл за трудовата злополука, като е допуснал груба небрежност, отговорността на предприятието може да се намали.

В чл. 289 от КТ е предвидено задължение на предприятието за вземане на мерки за предотвратяване и намаляване на трудовите злополуки.⁸⁸

Четвъртият етап на развитието на трудовите и социалните права на гражданите на България в аспектите на превенцията, установяването и последиците на трудовата злополука настъпва след приемането на Конституцията от 1991 г. В този етап условно можем да разграничим два периода в развитието на трудовото и осигурителното право от 1991 г. до настоящия момент в аспекта на членството на РБългария в ЕС – от 1991 г. до 2006 г. и от 2007 г. до настоящия момент.

Периодът от 1991 г. до 2006 г. също може да бъде разделен условно на два подпериода – 1991 г. до 1997 г. и от 1998 г. – края на 2006 г.

⁸⁶ 350–1981 – I г. о. ВС

⁸⁷ Съгласно легалната дефиниция, дадена в §1, т. 1 от КТ, „предприятие“ е „всяко предприятие, учреждение или организация, включително и производствена кооперация, както и техни поделения, които самостоятелно наемат лица по трудови правоотношения“.

⁸⁸ Регламентирано е изискване да отчита трудовите злополуки по ред, установен от централното ръководство на професионалните съюзи, от Министерството на народното здраве, от Комитета по труда и социалното дело и от Централното статистическо управление. Предвидено е в чл. 290 от КТ, че трудовите злополуки, както и редът за тяхното установяване и последиците от настъпването им се уреждат от Закона за социалното осигуряване. С §3 от Преходните разпоредби на КТ е предвидено до приемането на Закона за социалното осигуряване препращанията към него в разпоредбите на КТ да се смятат съответно за препращания към Дял III от КТ от 1951 г. и към Закона за пенсиите от 1957 г. и издадените за тяхното прилагане подзаконовни нормативни актове.

В периода 1991 г. до 1997 г. промените в КТ и подзаконовите нормативни актове са подчинени на новите икономически условия. През ноември 1992 г. в КТ са внесени многобройни и съществени изменения. С тях е извършена „радикална реформа“⁸⁹ в трудовото законодателство в съответствие с Конституцията от 1991 г. По същество е извършена „една основна новелизация на Кодекса на труда при новите обществено-икономически, политически и юридически условия“⁹⁰, при които се прилага законодателството в областта на труда. С тези изменения КТ е превърнат от закон за централистичното и фиксирано регулиране на трудовите отношения в условията на планова социалистическа икономика в закон, регулиращ трудовите отношения в прехода към пазарна икономика⁹¹.

Във връзка с възникването на нови икономически субекти, чиято регламентация е разписана в редица нормативни актове – Закон за кооперациите, Търговски закон и др., възниква необходимост от предефиниране на съществуващото в КТ понятие за субекта, наемащ лица по трудово правоотношение, чрез въвеждане на понятието „работодател“.

Двете понятия „работодател“ и „предприятие“ имат легалните си определения в §1, т. 1 и т. 2 от ДР на КТ. Съгласно първото от тях „„Работодател“ е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател“, а второто определя „Предприятието“ като „всяко място – предприятие, учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наемен труд“. От съвместния анализ на съдържанието на двете дефиниции следва, че с въвеждането на понятието работодател е предефиниран субектът – страна по трудовото правоотношение, в полза на когото се полага наемният труд. А понятието предприятие при новата дефиниция се ограничава до мястото, в което се полага труд, т.е. отнето му е качеството на субект на правото.

В уредбата на имуществената отговорност при настъпване на трудова

⁸⁹ Мръчков, Васил, 1998, Въздействие на новата Конституция върху трудовото право, Съвременно право, 3/98, Сиби, София, стр. 52.

⁹⁰ Пак там.

⁹¹ Мръчков, В., Средкова, Кр., Василев, Ат., 1993 г., Коментар на Кодекса на труда, Том първи, Издание на КНСБ, Дирекция „Социална дейност“, стр. 11.

злополука има изменение – отговорността за настъпилите вреди от нея е възложена на работодателя. Отговорността възниква независимо от това дали работодателят, негов орган или негов служители или работници са виновни за злополуката, както и в хипотезите, когато злополуката е причинена от непреодолима сила.

Разпоредбата, регламентираща вида на вредите, за които работодателят дължи обезщетение, е изменена и конкретизирана. На работодателя е възложена отговорност за обезщетяване в размер, формиран от разликата между остойностяването на причинената вреда – имуществена и неимуществена, включително пропуснатата полза, и обезщетението и/или пенсията по общественото осигуряване.

При съобразяване на цитираните разпоредби в съдебната практика е прието, че работодателят носи отговорност за вреди и от приравнена на трудова злополука, причинена при връщане на работника от работа, включително и от трето лице, което не е включено в системата на предприятието. Имуществената отговорност на работодателя е доразвита чрез даденото от ВС тълкуване, съгласно което тя съществува независимо от отговорността на прекия причинител на увреждането и не се изключва от нея. ВС приема, че в разпоредбите на чл. 200 от КТ е дадено право на пострадалия да прецени срещу кого от тях да насочи претенцията си за обезвреждане⁹².

В друго свое решение ВС приема, че след отмяната на постановление на ВС 4/68, т. 2 и 3 и 4/78, т. 7 при формулировката на чл. 200 от КТ на пострадалия се дължи обезщетение за действителните вреди, равни на разликата между пенсията и трудовото възнаграждение, което увреденото лице би получавало, ако работи.⁹³

От 1998 до края на 2006 г. е периодът, в който Р България извършва реформа в законодателството си, за да го преведе в съответствие с изискванията на ЕС към страните кандидатки за членство. Тази реформа е предшествана от Национална стратегия за присъединяване на Република България към ЕС. Стратегията е приета на 23 март 1998 г. и от април месец същата година започва многостранният аналитичен преглед на законодателството ѝ.⁹⁴

Въпросите, свързани с трудовите и социални права, уредени в законодателството на Р България, са предмет на анализ от Междуправителствената конференция за присъединяването на България и са конкретизирани в теми

⁹² Реш. № 963–1996 – IV г. о. на ВС.

⁹³ Реш. № 869–1996 – IV г. о. на ВС.

⁹⁴ <http://old.europe.bg/htmls/page.php?id=63&category=109>

(„глави“) в следните аспекти „Свободно движение на хора“ и „Социална политика и заетост“.

За транспонирането на европейските директиви относно безопасността на труда в националното законодателство е приет Закон за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ), който се превръща в общ закон, уреждащ здравословните и безопасни условия на труд по отношение на всички лица, които работят срещу заплащане. В него за всички лица, които извършват работа (като наети по трудов или граждански договор или като самонаети), е въведено понятието „работещ“, именно с цел да обхване всички категории лица и всички форми на извършваната от тях работа. В КТ остават в сила разпоредбите за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и нормата, възлагаща на работодателя предотвратяването и отчитането на трудовите злоупотреки на работниците и служителите (арг. съответно чл. 275, чл. 289 и чл. 290 от КТ) в аспекта на трудовите правоотношения (специален закон).

През 2005 г. е въведен съществен момент в отговорността на работодателя при настъпване на трудова злоупотрека. С новелата на чл. 200, ал. 4 от КТ е предвидено дължимото от работодателя обезщетение да се намалява с размера на сключените договори за застраховане на работниците и служителите. Тази разпоредба е в съответствие с предвиденото задължение на работодателя по ЗЗБУТ да сключва задължително застраховка за риска „трудова злоупотрека“ за своя сметка при условия и ред, установени в акт на Министерския съвет.⁹⁵

Развитието на института трудова злоупотрека следва да се разгледа и в **аспекта на социалноосигурителните отношения.**

В исторически план началото на социалното и в частност на пенсионноосигурителното осигуряване в България е поставено 8 години след Освобождението, с приемането на Закона за пенсиите за инвалидност на военните лица от 11 ноември 1886 г. На следващ етап е приет Законът за пенсиите на учителите от 15 декември 1888 г. (влязъл в сила на 12 януари 1889 г., след публикуването му в бр. 4 на Държавен вестник). Този закон поставя началото на изграждането и функционирането на **осигурителната система**. Първоначално в нейния обхват са включени държавните служители и работниците в държавните предприятия. Със законодателна реформа кръгът на осигурените лица е разширен и в неговия обхват от 1918 г. са и работещите в частните

⁹⁵ Тези актове са Наредбата за задължителното застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злоупотрека“, приета с ПМС № 24/2006 г. (Обн. ДВ., бр. 15/2006 г.) и към настоящия момент Заповед № РД-01-879 от 22.10.2018 г. за определяне коефициент на трудов травматизъм по икономически дейности за прилагане през 2019 г. (ДВ, бр. 94 от 2018 г.).

предприятия.

Фондовата система за социалното осигуряване в България е създадена с приемането на Закон за общественото осигуряване (1924 г.) и на Закона за пенсиите за изслужено време (1932 г.).

На следващия етап при изграждането на държавното обществено осигуряване през 1941 г. е регламентирано създаването на Институт за обществено осигуряване. Възложени са му правомощия за изграждането и функционирането на обществените осигуровки в страната.

От изложеното може да се приеме, че до приемането на **Конституцията от 1947 г.** в България не е имало развито законодателство в областта на социалното осигуряване. Към този период настъпването на трудовите злополуки е риск в обхвата на търговското (застрахователното) право, поеман от застрахователните дружества. Застраховката против злополука е включвала обезщетение за последиците на три вида злополуки: определена застрахована сума в случай на настъпване на застрахования риск смърт; определена рента в случай на настъпване на трайна инвалидност (неспособност за изкарване на прехраната) и определено дневно обезщетение за лечение, като е дадена възможност за застраховане на всеки вид риск поотделно, но и за обща застраховка за всички рискове.⁹⁶

Във връзка с конституционния принцип и конституционно право на гражданите на „осигуряване, пенсиониране и подпомагане при нетрудоспособност поради болест, злополука“ е приет през 1949 г. Закон за общественото осигуряване. Този закон е в основата на реформата в областта на социалното осигуряване. Реформата е в две направления:

1. Разширен е кръгът на осигурените лица и са предвидени и нови по вид осигурителни обезпечения. Повишени са размерите им и периодите на ползване.

2. Предвидено е осигуровките на работниците и служителите да се поемат изцяло от държавните предприятия и учреждения. Отменен е принципът, че правото на пенсия се основава на участието с осигурителни вноски в конкретен фонд. Правото на пенсия се обвързва само с наличието на положен труд.

Кодексът на труда от 1951 г. регламентира широка основа на социалното осигуряване и обхваща най-важните страни от живота на трудещите се. През тази година системата на фондовото осигуряване е заменена от изцяло дър-

⁹⁶ Хаджиев, Ал., 1930 г., Търговски енциклопедичен речник, София, Кооперативна печатница, „Типограф“, стр. 205.

жавно (бюджетно) финансиране на социалното осигуряване.

Реформата на трудовото законодателство от 1957 г. обособява два дяла на социалното осигуряване. Това са краткосрочното и дългосрочното социално осигуряване. Краткосрочното осигуряване е уредено в Кодекса на труда. Регламентацията на дългосрочното осигуряване – пенсионирането, е разписана в Закона за пенсиите. Законът за пенсиите е влязъл в сила от 1 януари 1958 г. Останал е в сила до влизането в сила от началото на 2000 г. на действащия към момента Кодекс за социално осигуряване.

Социалното осигуряване в разглеждания период е задължително и кръгът на осигурените лица е нормативно установен в чл. 145 от КТ. Съгласно чл. 146 от КТ 1951 г. държавното обществено осигуряване на работниците и служителите в аспектите на последиците от настъпилия осигурен риск трудова злополука обхваща:

а) парични обезщетения и помощи при временно загубване на трудоспособността поради ... трудова злополука;

б) пенсия за инвалидност, ...както и наследствени пенсии на членовете на семейството в случай на смърт на лицето, което ги е издържало;

в) провеждане на мероприятия по трудоустрояване на трудовите инвалиди и за подобряване на културно-битовото положение на работниците и служителите;

г) набавяне на необходимите ортопедични апарати, протези, уреди, ортопедични обувки и др. подобни.

Осигурителните отношения между осигурителния орган и осигурения са определяни за основни в системата на социалното осигуряване. В този аспект в теорията е посочено, че: „Системата на социалното осигуряване в НР България, изградена на принципи в Лениновата осигурителна програма, има следните специфики: 1. социалното осигуряване включва в кръга на осигуряване всички трудещи се; 2. социалното осигуряване установява право на осигурените да получават всички видове материални обезпечения; 3. равнището на материалното обезпечаване на гражданите е сравнително високо и непрекъснатото му повишаване се обуславя от непрестанното нарастване на националния доход; 4. социалното осигуряване се осъществява с образуване на фонд, включващ се като неделима част в държавния бюджет. Осигурителните вноски не се внасят от работниците и служителите, а се набират от предприятията, учрежденията и организациите.“⁹⁷

⁹⁷ Христофоров, В., Каменов, Н., Стефанова, А., Станкова, Е., 1982 г., Трудовоправни знания, отдел „Идейновъзпитателна работа“ на ЦС на БПС, Профиздат, София, стр. 201–202.

Моментът на възникване на осигурителното правоотношение между осигурителния орган и осигурения е нормативно установен в чл. 4 от Правилника за прилагане на Дял II от КТ (Изв., бр. 30/1958 г. (и това е денят на фактическото постъпване на работа. Страни в това осигурително правоотношение са осигурителният орган (ДОО), Управление „Пенсии“, Съвет за взаимно осигуряване членовете на ТПК (СВО) и осигурения.

Наред с основното правоотношение между осигурителния орган и осигурения съществуват правоотношения между осигурителния орган и осигурителя, осигурителя и осигурения, осигурителя и профкомитета, осигурения и профкомитета и между различните участници в осигурителните отношения и органите на лекарската експертиза и други органи на управление.

За възникване на осигурителното правоотношение се изисква от неговите страни да са правоспособни. Правоспособността е свързана с постъпването на работа и е различна за някои категории осигурени. Нормативно предвидената възраст, при която може да възникне трудово правоотношение, е 16 г. По изключение с разрешение на инспекцията по труда е предвидено да се приемат на работа и лица, ненавършили 16-годишна възраст. По дял III от КТ са осигурени само за трудова злополука – аспирантите, учащите във висши и средни учебни заведения през време на производствената им практика, лицата, ненавършили 15-годишна възраст, посочени в чл. 113 КТ. А бригадирите подлежат на задължително осигуряване съгласно Правилника за прилагане на дял III КТ.

Предвидено е прекратяване на осигурителното правоотношение със загубването на качеството „осигурен“ от страна на работниците – в две хипотези – при прекратяване на трудовото правоотношение или при ползването на неплатен отпуск над 1 месец в течение на една календарна година.

В този период са развити в теоретичен и практичен план институтите – временна и трайна нетрудоспособност и смърт, като проявление на неблагоприятните последици от настъпването на осигурения риск трудова злополука, както и формите, в които се проявяват първите две неблагоприятни последици, като особено значение е отдадено на инвалидизирането и в този аспект са установени особени правила относно конкретизацията на момента на настъпването му и правоимащите лица. В законодателството са регламентирани органите (лекар, ЛКК, ТЕЛК, ЦТЕЛК), правомощията им и процедурите по установяване и квалифициране на злополуките като трудови, както и са установени видовете актове, които компетентните органи издават в този аспект и възможността за оспорването им. Предвидени са възможността за ползване на отпуск и видовете обезщетения, които се полагат на пострадало-

то лице, при временна нетрудоспособност, при настъпване на инвалидност и на наследниците му при настъпване на смърт.

Последица от настъпването на нетрудоспособността е правото на парично обезщетение. То възниква от първия ден на настъпването на нетрудоспособността до възстановявяване на трудоспособността или до установяване на инвалидност. Изключение от това общо правило има, когато временната нетрудоспособност е настъпила до два месеца след уволнението на работника или служителя. По принцип размерът на паричното обезщетение за временна нетрудоспособност се определя съобразно продължителността на трудовия стаж и вида на осигурения риск. От този принцип е допуснато изключение, конкретно свързано с възникването на правото на парично обезщетение в случаите на трудова злополука. В тези хипотези не се изисква трудов стаж за изплащане на паричното обезщетение за временната нетрудоспособност. При настъпването на осигурителния риск трудова злополука на осигурения се изплаща обезщетение в размер на 90% от трудовото възнаграждение, независимо от продължителността на трудовия стаж. Правното основание на този размер на обезщетение са разпоредбите на чл. 150 от КТ 1951 г. и чл. 162 от КТ 1986 г. вр. чл. 150 и 159 от КТ 1951 г. вр. чл. 56 от Правилника за прилагане на Закона за пенсиите („Известия“, бр. 5 от 1958 г.).⁹⁸

В доктрината е прието, че правното значение на паричното обезщетение, в качеството му на периодично плащане от социалното осигуряване на осигурения, е заместване на трудовия доход, който е загубен поради невъзможността на осигурения да изпълнява трудовите си функции и да получава трудово възнаграждение. „Предназначението му е да осигури средства за препитание на осигурения и на неговото семейството за времето на нетрудоспособността, които да са в размер близък до трудовия доход, който осигуреният е имал, преди да изпадне в състояние на нетрудоспособност“⁹⁹.

В целта, с която се предоставят, се проявява спецификата в уредбата на паричните обезщетения за временна нетрудоспособност. С оглед на специалното им предназначение е въведена забрана да се отстъпват, не подлежат на запор и са освободени от данъци и такси. От тях не могат да се правят удържки и за погасяване и задължения, включително и по Закона за самооблагането (чл. 7, ал. 2 от Закона за самооблагане на населението, ДВ, бр. 18/1973 г.). В разглеждания период паричното обезщетение за временна

⁹⁸ Танев, Т, Павлов, Людмил, 1989 г., Консултации по новия кодекс на труда, Профиздат, София, стр. 109–113.

⁹⁹ Христофоров, В., Каменов, Н., Стефанова, А., Станкова, Е., 1982 г., Трудовоправни знания, отдел „Идейновъзпитателна работа“ на ЦС на БПС, Профиздат, София, стр. 210.

нетрудоспособност, помощите, месечните добавки за деца и другите обезпечения на общественото осигуряване се изплащат от предприятието, учредението или организацията, в които работи по трудово правоотношение правоимащият. Това изплащане е за сметка на дължимите осигурителни вноски след предварително разрешение на профкомитетите.

В разглеждания период осъществяването на социалното осигуряване е възложено на професионалните съюзи. В нормативно предвидената им компетентност е изпълнението на обществени и на държавни функции. Предвидено е държавните осигурителни органи по краткосрочното осигуряване (включените в системата на управление „Обществено осигуряване“) да са на подчинение на Централния съвет на Българските професионални съюзи. На профкомитетите са възложени разпределителни и контролни функции по приходите и разходите на всички краткосрочни осигурителни рискове. Профкомитетите имат правомощие да разрешават на администрацията на предприятието, учредението, организацията и ТКЗС да изплаща паричните обезщетения за временна нетрудоспособност и други обезщетения по социалното осигуряване за сметка на дължимите осигурителни вноски. В компетентността на профкомитетите са включени контролни функции относно правилното внасяне и изразходване на средствата. Възложени са им правомощия да разглеждат и решават жалбите на осигурените във връзка с неправилно определяне или несвоевременно плащане, да упражняват обществен контрол върху работата на здравните заведения във връзка с медицинското обслужване и правилното издаване на болничните листове и спазването на режима, установен от органите на лекарската експертиза.

На профкомитетите е възложено да участват при създаването на хигиенна култура на работното място, при подобряването на работната среда и в предотвратяването на професионалните заболявания и трудовия травматизъм. За изпълнение на посочените цели на профкомитетите като представители на работниците е предвидено участие в разработването и осъществяването на комплексни оздравителни мероприятия, права за организиране на столове за лечебно хранене, профилакториуми и нощни санаториуми и са им дадени контролни правомощия върху работата им.

Ролята на профсъюзите в областта на дългосрочното осигуряване – пенсионирането, е да оказват помощ на работниците и служителите; да разработват бюджета; да участват със свои представители в пенсионните комисии, които отпускат, спират, прекратяват, изменят и възобновяват пенсиите.

Нормативно е предвидено в НР България социалното осигуряване да се осъществява за краткосрочните и дългосрочните осигуровки от управление

„Държавно обществено осигуряване“ при Централния съвет на Българските професионални съюзи.

§2.2. Актуална уредба на института на трудовата злополука в българското законодателство

2.2.1. Правен режим на трудовата злополука в общите и специални нормативни актове

В съвременното българско законодателство „трудова злополука“ е регламентирана като институт на осигурителното право – „професионален осигурен социален риск“¹⁰⁰ (чл. 1, т. 1 от КСО). В правната доктрина е прието, че „осигурените социални рискове са събития, съвкупност от събития или състояния“¹⁰¹, чието правно значение се изразява в настъпването на последици с резултат вреди за осигуреното лице. Легалната дефиниция на разглеждания в настоящото изследване риск е дадена в чл. 55 от КСО¹⁰². Съгласно тази дефиниция „трудова злополука е всяко внезапно увреждане на здравето, станало през време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието, когато е причинило неработоспособност или смърт. Трудова е и злополуката, станала с осигурен по чл. 4, ал. 1 и 2 от КСО по време на обичайния път при отиване или при връщане от работното място до: основното място на живеене или до друго допълнително място на живеене с постоянен характер; мястото, където осигуреният обикновено се храни през работния ден; мястото за получаване на възнаграждение. Не е налице трудова злополука, когато пострадалият умишлено е увредил здравето си.“

Видно от цитираните разпоредби на чл. 55 КСО и на чл. 56 ППЗП отм. е, че в Кодекса за задължителното обществено осигуряване понятието е предефинирано и са внесени съществени изменения, които очертават различните фактически състави, попадащи в обхвата на легалното определение на понятието „трудова злополука“.

От съдържанието на разпоредбата на чл. 55, ал. 1 от КСО следва, че законът дефинира „трудова злополука“ като сложен юридически факт от

¹⁰⁰ Мръчков, В., 2014, Осигурително право, шесто издание, София, Сиби, стр. 217.

¹⁰¹ Йосифов, Никола, 1997, Осигурително право, издателство „Албатрос“, стр. 105 от общ бр. 215.

¹⁰² Средкова, Кр. 2016 г., Осигурително право, пето преработено и допълнено издание, София, Сиби, стр. 176; Мръчков, В.; 2014 г., Осигурително право, София, Сиби, стр. 219; Андреева, А., Йолова, Г. Трудово и осигурително право, 2020, Варна, Наука и икономика.

категорията на положителните, отделните елементи, на който са във връзка на взаимно допълване и нормативна зависимост.¹⁰³ Юридическите факти, влизащи в състава на сложния юридически факт „трудова злополука“, са свързани: а) с обективното състояние на осигуреното лице; б) последиците от това обективно състояние; в) причината, довела до обективното състояние; г) неговите последици; и д) връзката между състоянието на осигуреното лице и изпълняваната от него работа.¹⁰⁴ Тези елементи от фактически състав следва да съществуват в кумулация, а може и в последователност във времето: когато напр. смъртта не настъпва в момента на травматичното увреждане, а на по-късен етап, но е последица от него, за да бъде призната злополуката за трудова.¹⁰⁵

Фактите, включени в сложния фактически състав на „трудова злополука“ според българското осигурително законодателство, са:

- а) внезапното увреждане на здравето,
- б) станало през време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието,
- в) причинило неработоспособност или смърт,
- г) причинната връзка между увреждането, неблагоприятния резултат и полагания труд¹⁰⁶.

Първият елемент е **внезапното увреждане**. Като факт от състава на трудовата злополука, увреждането трябва да е настъпило внезапно. Настъпването е внезапно, когато е неочаквано и или непредвидимо. Освен това то трябва да е с външен, пряк и еднократен за организма на работника или служителя характер и да е такова въздействие върху човешкия организъм, чиято последица е нахърняването на телесната цялост или нарушаването на нормалното функциониране на органите на човешкото тяло.¹⁰⁷ Това различава трудовата злополука от другия, осигурения професионален риск – професионалната бо-

¹⁰³ Ганев, В. 1932 г., Учебник по обща теория на правото, част първа, второ допълнено издание, фототипно издание, 1990 г., издател ДФ „7М ГРАФИК“.

¹⁰⁴ В подобен смисъл Средкова, Кр., 2016 г., Осигурително право, пето преработено и допълнено издание, София, Сиби, стр. 176.

¹⁰⁵ реш. № 15177 – 2020 – VI отд. на ВАС; реш. № 2627- 2021- VI отд. на ВАС.

¹⁰⁶ Вж. също Александров, Андрей, За някои аспекти на отговорността на работодателя за трудовата злополука. – Труд и осигуряване, 2018, № 10 (165), 6–10; Александров, Андрей, Имуществена отговорност на работодателя за вреди в резултат на трудовата злополука или професионална болест. – Труд и осигуряване, 2019, № 5 (172), 12–16; Александров, Андрей, Практически проблеми, свързани с отговорността на работодателя за вреди от трудова злополука. – Труд и право, 2020, № 4/5, 23–34.

¹⁰⁷ реш. № 5209–2014 – VI отд.; № 7796–2015 – VI отд. на ВАС.

лест. Професионалната болест е резултат на по-продължително въздействие на специфичните за определената трудова дейност вредности върху организма на работника или служителя.

Вторият елемент е връзката на трудовата злоупотрека с факторите на работната среда¹⁰⁸. Тя е резултат от протичане на трудов процес, при който работникът или служителят престава работната си сила. Поставено е изискване трудовият процес да е организиран от работодател. Това изискване е съществено и има отношение към вида на настъпилата злоупотрека. В практиката на съдилищата е приемано, че не е трудова злоупотреката, при която установената причина за уврежданията е физическо насилие от друг служител на същия работодател в резултат на неизяснен личностен конфликт между тях. Прието е, че физическото насилие, упражнено от един работник/служител над друг, е извън нормативната регулация на трудовия процес и като волево поведение на личностна основа е извън обхвата на хипотезите, уредени в чл. 55 КСО¹⁰⁹.

При анализа на цитираната разпоредба се констатира две форми, в които може да се прояви връзката между внезапното увреждане и изпълняваната по трудовото правоотношение работа¹¹⁰:

1. Увреждането настъпва през време на работа и във връзка с работата.

Нормативно установеното изискване „увреждането да е настъпило през време на работата“ показва, че следва да е станало през работното време на работника или служителя (установеното по трудовото правоотношение редовно работно време, така и времето на полагане на извънреден труд (извънредно работно време, т.е. през времето, в което работникът или служителят е длъжен да осъществява трудовите си функции).

Изискването увреждането да е настъпило във връзка с работата предполага да е настъпило при непосредственото изпълнение на работата, при прилагането на работната сила към средствата за производство за осъществяване на трудовия процес¹¹¹. Връзката с работата е налице както при ефективното изпълнение на трудовите функции, така и при изпълнение на свързаните с тях предшествващи, съпътстващи и заключителни дейности – подготвителни, спомагателни и заключителни действия. Не е налице, когато

¹⁰⁸ реш. № 6428- 2013 – VI отд. на ВАС.

¹⁰⁹ реш. № 885–2019 – VI отд. на ВАС.

¹¹⁰ Средкова, Кр., 2016 г., Осигурително право, пето преработени и допълнено издание, София, Сиби, стр. 181.

¹¹¹ реш. № 2627–2021 – VI отд. ВАС.

злополуката е настъпила през работно време, но без никаква връзка с работата. Без значение е мястото, където се извършва работата – в предприятието или извън него.

2. Увреждането настъпва по повод на работата.

В тази хипотеза не са поставени условия внезапното увреждане да е настъпило през работното време на работника или служителя или при непосредственото изпълнение на работата му по трудовото правоотношение. Увреждането може да е настъпило и извън работното време, но следва да е по повод на работата по трудовото правоотношение. Поводът се изразява в осъществяване на действия извън непосредственото изпълнение на трудовата му дейност, които са необходими и осигуряващи изпълнението ѝ. Приема се, че липсва връзка с изпълняваната трудова функция, когато работникът е напуснал предприятието без разрешение на ръководителя, и да отиде на място, за което е въведена забрана за посещаване, поради което не е налице функционална зависимост между настъпилото увреждане и извършваната от лицето работа по трудовото правоотношение¹¹², или когато увреждането е станало при побой, възникнал в работното време за начина на изпълнение на работата¹¹³.

Третият елемент на трудовата злополука е причинната връзка между увреждането и неблагоприятния резултат. За да бъде призната за трудова злополука, е поставено изискване резултатът да бъде последица от внезапното увреждане. Ако се дължи на друга причина, напр. обостряне на симптомите на хронично заболяване, или настъпила внезапна смърт, няма да е налице трудова злополука¹¹⁴.

В доктрината има различни становища относно характера на връзката между увреждането и изпълнението на работата. Тя е определяна като причинна или функционална¹¹⁵. Приема се, че „като осигурен професионален риск трудовата злополука се характеризира с това, че увреждането на здравето е във връзка с изпълнението на работа по трудово (приравнено на трудово) правоотношение. Тази връзка има функционален характер – увреждането настъпва при изпълнението на работата, макар и да не се предизвиква от

¹¹² реш. № 4068- 2016 – VI отд. на ВАС

¹¹³ реш. № 1625–2009 – VI отд. ВАС

¹¹⁴ реш. № 380–2020 – VI отд. ВАС

¹¹⁵ Средкова, Кр. 2016 г., Осигурително право, пето преработено и допълнено издание, София, Сиби стр. 180; реш. № 1287–1969 – III г. о. ВС; реш. № 5415–2003-I отд., № 604–2004 – I отд. на ВАС.

него“¹¹⁶.

Намирам, че връзката между обективното състояние и неговите последици за работоспособността на пострадалия следва да се разгледа в светлината на общата теория на правото. В този контекст връзката между увреждането и изпълнението на работата е нормативна.¹¹⁷

В практиката за изясняването на въпроса за връзката с увреждането се установява фактическата обстановка, при която е настъпило увреждането, и какви са били задълженията на пострадалия съобразно трудовата функция, която е имал в предприятието¹¹⁸. Трудовата функция на пострадалото лице и в този смисъл „връзката с изпълнението на трудовите задължения се установява от вида и характера на полагания труд и от длъжностната характеристика или трудовият договор на пострадалото лице“¹¹⁹. Работата може да бъде както в изпълнение на определената при възникването на трудовото правоотношение трудова функция (чл. 66, ал. 1 от КТ), така и по изменената по чл. 120, чл. 309 или чл. 314 КТ трудова функция¹²⁰.

В съдебната практика е прието и че когато няма изразена (пряко или косвено) воля на работодателя за изпълнението на работата, щом тя е в интерес на работодателя, изпълнението ѝ ще бъде правно релевантно за трудовата злоупотрека¹²¹.

Разпоредбата на чл. 55, ал. 3 от КСО изрично предвижда, че **не се признава за трудова злоупотрека умишленото увреждане на здравето от пострадалия**. Тази разпоредба конкретизира допълнително (поставя допълнително акцент върху) правилото, че „при умишлено увреждане на здравето няма да е налице трудова злоупотрека, тъй като липсва връзка между увреждането и изпълняваната работа, т.е. не е настъпило при нейното изпълнение,

¹¹⁶ Средкова, Кр., 2016 г., Осигурително право, пето преработено и допълнено издание, София, Сиби, стр. 180; в този смисъл и реш. № 4068 – 2016 – VI отд. на ВАС.

¹¹⁷ Проф. Ганев в Учебник по обща теория на правото (част първа, второ допълнено издание, стр. 22) сочи, че „Юридическият факт, правните последици, правните обекти не биха могли да получат правна квалификация като отделни, необходими елементи на правното явление, без правната норма, която в хипотезиса си определя юридическия факт, в диспозицията установява правните последици, в хипотезиса и диспозицията фиксира правните субекти и правните обекти и в цялостното си съдържание обединява всички тия елементи в едно единно правно явление. Правната норма е петият необходим и съществен елемент на правното явление. С нея се завършват всички отделни негови необходими и съществени елементи.“

¹¹⁸ реш. № 1644–2015 – VI отд. на ВАС.

¹¹⁹ реш. № 15213–2020 – VI отд. на ВАС.

¹²⁰ реш. № 6544–2015 – VI отд. на ВАС.

¹²¹ реш. № 13070–2015 – VI отд. на ВАС.

а от съзнателни действия на работника или служителя, необусловени от работата (никоя работа не предполага умишлено увреждане на здравето)¹²². Умишленото увреждане на здравето не се предполага, то следва да бъде доказано. Съдържанието на умишленото поведение се изразява в това пострадалият пряко да цели настъпването на вредоносните последици от поведението си или да се съгласява с настъпването им. Извън обхвата му е действие на пострадалото лице, извършено при непредпазливост. Последната се изразява в това, той да съзнава, че при нарушаване на правилата за работа няма да настъпят вреди или че ще ги избегне или предотврати. В такава хипотеза е евентуалното акохолно опиване, невнимание и нарушение (умишлено или непредпазливо) на техническите правила за безопасност при работа с машини, които могат да причинят увреждане.¹²³

Умишленото увреждане на здравето от пострадалия е от вида на положителните факти – конкретни явления или състояния, определени във времето и пространството, които имат отношение към човешката психика. Като факт с релевантно за правото на обезщетение и реализиране на имуществената отговорност на работодателя умишленото увреждане на здравето от пострадалия работник **подлежи на** доказване¹²⁴. Този факт може да бъде доказан с всички доказателствени средства – предвидените и уредените от закона източници на сведения за подлежащите на доказване факти¹²⁵. Само умишленото, не и небрежното поведение на пострадалия се отразява на вида на злополуката и на квалификацията ѝ като трудова¹²⁶.

За пълнота на изложението следва да бъде посочено, че в доктрината за трудовите злополуки са въведени две понятия – „същинска“ и „приравнена“, които не са използвани в законите, уреждащи този правен институт. Злополуката, която съдържа елементите на фактическия състав на чл. 55, ал. 1 от КСО, се дефинира в теорията като същинска. Когато някой от нормативно предвидените елементи на фактическия състав не е налице, но на увреждането се придава характер на трудова злополука, се говори за приравнени на

¹²² Средкова, Кр., 2016 г., Осигурително право, пето преработено и допълнено издание, София, Сиби, стр. 183, т. 265.

¹²³ реш. № 6544–2015 – VI отд. на ВАС.

¹²⁴ Сталев, Ж., 1994 г., Българско гражданско процесуално право, пето допълнено и преработено издание, Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, София, стр. 241.

¹²⁵ Сталев, Ж.; Мингова, Анелия; Стамболиев, Огнян; Попова, Валентина и Иванова, Ружа, 2012 г., Българско гражданско процесуално право, Девото преработено и допълнено издание, първо по действащия ГПК, Сиела Норма АД, София, стр. 265.

¹²⁶ реш. № 14212–2013-VIотд., № 4068–2016 – VI отд. ВАС.

трудова злополука случаи¹²⁷.

Това налага изследване на хипотезите на определени увреждания на здравето, на които се признава качеството „трудова злополука“, въпреки че не попадат в обхвата на понятието за трудови злополуки, дадено в чл. 55, ал. 1 от КСО (**приравнените на трудова злополука случаи**).

Приравнените на трудова злополука случаи са регламентирани чрез техниката на законната фикция в разпоредбата на чл. 55, ал. 2 от КСО. С разпоредбата на чл. 55, ал. 2 от КСО е намален значително кръгът на приравнените случаи в сравнение с уредените в разпоредбата на чл. 57 ППЗП отн. В актуалната формулировка на нормата приравнените случаи са уредени като определени пътувания на работника или служителя.¹²⁸ Тези хипотези предвиждат, че трудова е и злополуката, станала с осигурен по време на обичайния път при отиване или при връщане от работното място до:

а) основното място на живеене или до друго допълнително място на живеене с постоянен характер;

б) мястото, където осигуреният обикновено се храни през работния ден;

в) мястото за получаване на възнаграждение.

От значение е пътуването да е до и от определено място във връзка с работата. Правно релевантно е пътуването по обичайния, пряк маршрут, с евентуални необходими отклонения¹²⁹. В зависимост от предназначението на пътуването, по време на което настъпва внезапното увреждане на работника или служителя, приравнените на трудова злополука случаи са отграничени в три – пътуване от и до мястото на живеене, пътуване до и от мястото на хранене през работния ден и пътуване до и от мястото за получаване на трудовото възнаграждение.

При признаването на характер на **трудова злополука, станала по време на пътуването между мястото на живеене и мястото на работа** (чл. 55, ал. 2, т. 1 от КСО), следва да се установи, че пътуването е в непосредствена връзка с изпълнението на работата по трудовото правоотношение¹³⁰. Правно релевантен е фактът на придвижването от мястото на работа до мястото

¹²⁷ Мръчков, В., 2014, Осигурително право, шесто издание, София, Сиби, с. 220, абз. 1, т. 241 и стр. 223, т. 243; Средкова, Кр., 2016 г., Осигурително право, пето преработено и допълнено издание, София, Сиби, стр. 183

¹²⁸ Средкова, Кр., Осигурени социални рискове. Лекции по осигурително право. София: Сиби, 1997, 42–49; Александров, А. Практически проблеми, свързани с отговорността на работодателя за вреди от трудова злополука. – Труд и право, 2020, № 4/5, 23–34.

¹²⁹ реш. № 13691–2014 – VI отд. на ВАС.

¹³⁰ реш. № 11772 – 2014 – VI отд. на ВАС; реш. № 13691–2014 – VI отд. на ВАС.

на живеене на работника или служителя и от мястото на живеене до мястото на работа. Това нормативно изискване налага изясняване на понятията „място на живеене“ или на „друго допълнително място на живеене с постоянен характер“ и смисъла, който им придава законът. По принцип мястото на живеене е домът/жилището на човека. Поставя се въпросът всеки имот ли, който е собствен на пострадалото лице, е негов дом/негово жилище? А ако пострадалото лице притежава в собственост множество недвижими имоти, за предвижването от всеки от тях ли до и от работното място важи презумпцията на чл. 55, ал. 2, т. 1 от КСО? А ако не притежава собствени имоти и живее под наем и или при роднини, близки или в жилище, осигурено от работодателя? На понятията „място на живеене“ и „друго допълнително място на живеене с постоянен характер“ не е дадено легално определение в КСО и в КТ, нито в друг нормативен акт. Това налага при тълкуването на внесения в тях значение да се съобрази разпоредбата на чл. 46, ал. 1 от ЗНА, съгласно която „разпоредбите на нормативните актове се прилагат според точния им смисъл, а ако са неясни, се тълкуват в смисъла, който най-много отговаря на други разпоредби, на целта на тълкувания акт и на основните начала на правото на Р България.“

Близки по значение на „място на живеене“ и на „друго допълнително място на живеене с постоянен характер“ са понятията „постоянен адрес“ и „настоящ адрес“. Съгласно дадените в Закона за гражданската регистрация (ЗГР) легалните дефиниции на последните две понятия са съответно: „адресът в населеното място, което лицето избира да бъде вписано в регистрите на населението“ и „адресът, на който лицето пребивава в момента“. Поставено е изискване всяко лице да има само по един постоянен адрес и настоящ адрес, които е длъжно да посочи пред органа по гражданска регистрация. От изясняването на понятията за постоянен и настоящ адрес може да се обоснове, че „мястото на живеене“ има сходни белези с постоянния адрес, а „другото допълнително място на живеене с постоянен характер“ е мястото по регистрацията по настоящ адрес на лицето. Придвижването от тези две места (по постоянен и по настоящ адрес) до и от работното място е правнорелевантно за признаването на настъпилата злополука за трудова.

Приравнено на трудова злополука е увреждането **при пътуване от и до мястото на хранене**. От значение в тази хипотеза е това място, където работникът или служителят се храни. За признаване на злополуката за „трудова“ по чл. 55, ал. 2 от КСО относно мястото на хранене се изисква то да е „обичайно“ – т.е. да е такова, което се ползва с тази цел често. В този смисъл в съдебната практика е прието, че не е налице приравнена на трудовата

злополука, когато работникът се е хранил на естакадата на неизползваемото разтоварище на старата помпена станция¹³¹.

За третото предвидено условие за признаване на увреждането за трудова злоупотрека е релевантно **пътуването до и от мястото за получаване на трудовото възнаграждение**. Тази хипотеза е специфична, поради което и ще има приложение в ограничен обхват на злоупотуките. От една страна, в съвременното развитие на отношенията голяма част от трудовите възнаграждения се превеждат по банков път, а разплащанията се извършват чрез карти, без да е необходимо получаването на банкноти от конкретна финансова институция. От друга страна, част от работодателите са дружества, еднолични търговци или други уредени от законите субекти, попадащи по дефиниция в обхвата на микро, малки и средни предприятия, което предполага, че трудовото възнаграждение се изплаща на мястото на извършване на работата. В този смисъл би било добре предефиниране на тази приравнена на трудова злоупотрека *de lege ferenda*.

Намирам, че приравнена на трудова е и **злополуката, уредена в разпоредбата на чл. 200, ал. 2 от КТ**. Съгласно тази разпоредба „работодателят отговаря и когато трудовата злоупотрека е причинена от непреодолима сила при или по повод изпълнението на възложената работа или на каквато и да е работа, извършена и без нареждане, но в интерес на работодателя, както и по време на почивка, прекарана в предприятието“.

С уредените в разпоредбата на чл. 200, ал. 2 от КТ случаи се разширява обхватът на дефиницията на трудовата злоупотрека, дадена в КСО, и в нея се включват и злоупотреки, които са причинени от непреодолима сила и по време на почивка, прекарана в предприятието. Така дадената уредба поставя въпроси от практическо естество: как, по кой ред се признава характерът на тази злоупотрека и има ли уредба на последиците на тези злоупотреки в общественото осигуряване? Казуистичното дефиниране на различни (допълващи се) елементи на трудовата злоупотрека в две различни разпоредби в различни нормативни актове от един и същ порядък е определящо за наличието както на противоречива съдебна практика относно компетентния орган да установи трудовата злоупотрека (в редица съдебни решения е прието, че единствено компетентен орган е длъжностното лице в ТП на НОИ, но в други е прието, че при иск по чл. 200 от КТ съдът в рамките на исковото производство се произнася за вида на злоупотуката), така и за пренасянето на този спор

¹³¹ реш. № 4068- 2016 – VI отд. на ВАС.

в доктрината¹³². Намирам, че **отговорите на тези въпроси следва да бъдат дадени на нормативно ниво – de lege ferenda, чрез въвеждането на единна легална дефиниция на трудовата злополука при съчетаването на елементите от разписаните в двете разпоредби фактически състави.**

2.2.2. Процедури по признаване на трудовата злополука

За да настъпят предвидените от законите последици, свързани с осъществения социален риск „трудова злополука“, следва злополуката да е квалифицирана като такава. В този смисъл тя е риск, който подлежи на установяване в експертно и оценъчно производство.¹³³ Това става в нарочно установена от закона процедура, осъществявана в рамките на компетентността на конкретно посочени от правната норма административни органи – органите на медицинската експертиза и органите на НОИ и Инспекцията по труда.

Разпоредбите, уреждащи реда за установяване на трудовите злополуки, се съдържат в КСО, Наредбата за медицинската експертиза и Наредбата за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки, Заповед № 232 от 20.06.2006 г. на управителя на НОИ за утвърждаване на образец на Декларация за трудова злополука (Обр. О-11/2006/НОИ).

Установяването на трудовата злополука като осигурен социален риск предполага извършването в последователност на правни действия от осигуреното лице (пострадалия работник/работещ) или на неговите наследници, осигурителя (работодателя) и определените в закона компетентни органи. Цел на осъществяването на тези действия е чрез констатиране на фактите и обстоятелствата, свързани с настъпване на злополуката и извеждането на съответните експертни и правни изводи, да бъде установено наличието на сложния състав на факта на настъпването на злополуката и признаването на характера ѝ на трудова.

Констатирането на наличието на елементите на трудовата злополука включва следните действия, регламентирани в разпоредбите на чл. 57–60 и чл. 64–67 и разд. II от КСО и Наредбата за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки: установяване на факта на злополуката; установяване на неблагоприятните последици от злополуката; установяване на причинната връзка между неблагоприятните последици и злополуката и установяване на връзката между увреждането и работата по трудовото правоотношение.

¹³² Петров, Васил, 2015 г., Публичноправни проблеми на трудовото право, Сиела, София, стр. 58.

¹³³ Андреева, А., Йолова, Г. Трудово и осигурително право, Варна, Наука и икономика, 2020, с. 222.

Установяването на трудовите злополуки е процес с многостепенен комплексен характер, участие в който на определени етапи имат различни органи, които действат в определена последователност и при координация, съгласно законовата регламентация. **Тези органи са установени от закона и** съгласно разпоредбата на чл. 58, ал. 1 КСО са: териториалното поделение на НОИ съвместно с инспекцията по труда, комитетите и групите по условия на труд и други компетентни органи в зависимост от случая. Пострадалият или неговите наследници имат право да участват в разследването лично или чрез упълномощени лица.

Всички трудови злополуки се установяват по предвидения в закона ред от осигурителния орган. Основните етапи на административното производство, свързани с установяване на трудовите злополуки, могат условно да се разграничат по следния начин:

1. Деклариране на трудовата злополука (от осигурителя, предприятието ползвател или пострадалото лице) в законово установените срокове чрез подаване на декларация за злополука, изготвена по образец, утвърден със Заповед № 232 от 2006 г. на управителя на НОИ в териториалните поделения на Националния осигурителен институт (ТП на НОИ) и регистрирането на декларацията в НОИ.

2. Откриване на досие.

3. Разследване на злополуката.

4. Установяване на вида на злополуката.

Съгласно чл. 57 от КСО осигурителят, съответно – предприятието ползвател, когато пострадалият е изпратен за изпълнение на временна работа, е длъжен в срок от пет работни дни да декларира пред териториалното поделение на НОИ всяка трудова злополука. Уведомяването следва да е незабавно при всяка смъртна трудова злополука, за всяка злополука, причинила увреждане на повече от трима работещи, както и за всяка злополука, за която има основание да се предполага, че ще доведе до инвалидност. Ако осигурителят или предприятието ползвател не декларира злополуката, пострадалият или неговите наследници имат право в срок от една година от злополуката да я декларират пред териториалното поделение на НОИ.

Подлежащите на разследване злополуки са регламентирани в чл. 58, ал. 1–2 от КСО и могат формално да бъдат разграничени в две групи по критерия за въведената задължителност на разследването. Тези групи имат следния обхват, а именно – злополуки, които подлежат на задължително разследване и злополуки, разследването на които се осъществява по преценката на ръководителя на териториалното поделение на НОИ.

На задължително разследване подлежат: а) всяка трудова злополука, причинила смърт; б) всяка злополука, причинила увреждане на повече от трима работещи, в) както и всяка злополука, за която има основание да се предполага, че ще доведе до инвалидност. За всички други злополуки, т.е. за злополуките извън обхвата на определенията за смъртна, тежка и с очаквана трайна неработоспособност разследването се осъществява по преценка на ръководителя на териториалното поделение на НОИ.

Спецификата на правната уредба на декларацията за трудовата злополука при съобразяване на действащото законодателство в областта на разследването на трудовите злополуки и разпоредбите на Административнопроцесуалния и Гражданскопроцесуалния кодекс се проявява в следните аспекти:

1. Тя е частен, писмен документ. Декларацията за трудовата злополука се попълва от частни субекти на хартиен или в електронен формат и се подава пред компетентната териториална структура на НОИ и нейното правно значение се състои в **уведомяването на НОИ** за настъпилата трудова злополука¹³⁴. При попълването на декларацията няма участие на административен орган, такова не представлява и регистрирането ѝ, доколкото същото е само техническа дейност по завеждане в деловодство и образуване в досие, поради което тя не попада в обхвата на дефиницията за официални документи, дадена в ГПК. Официалният удостоверителен документ е документ, в който е материализирано изявление на длъжностно лице в това му качество. „Автор на официален документ може да бъде само длъжностно лице, но това не е достатъчно. Необходимо е и материализираното в документа изявление да е направено от него в това му качество, в рамките на неговата компетентност и по установения ред и форма“¹³⁵. Съдържанието на декларацията за злополуката включва описание на факта на злополуката, т.е. на внезапното увреждане на здравето на осигуреното лице и на обстоятелствата, при които е настъпил фактът на увреждането. В декларацията за злополуката не се правят изводи относно характера на злополуката. Декларацията съдържа само твърдения относно настъпилия факт.

2. Тя има значение за поставянето на началото на производството по разследването на трудовата злополука. Декларацията се попълва и подава от частни субекти – осигурител, пострадал или наследниците му и има характер на частен писмен документ, правното значение, на който е в поставянето

¹³⁴ реш. № 1479–2019 – VI отд. на ВАС.

¹³⁵ Сталев, Ж.; Мингова, Анелия; Стамболиев, Огнян; Попова, Валентина и Иванова, Ружа, 2012 г., Българско гражданско процесуално право, Девето преработено и допълнено издание, първо по действащия ГПК, Сиела Норма АД, София, стр. 275.

на началото на административното производство по установяването на характера на настъпилата злополука¹³⁶.

3. Тя е допустимо доказателствено средство. Когато декларацията е подадена от осигурителя или негов орган, ръководен служител, вписаните в декларацията данни имат значението на признаване на неизгодни за осигурителя факти. Това определя декларацията като допустимо писмено доказателствено средство и в това се състои доказателственото ѝ значение в административното производство.

Когато има повече от едно пострадало при злополуката лице, декларация се подава отделно за всяко пострадало лице, а когато пострадалият е изпратен за изпълнение на временна работа от регистрирано в Агенция по заетостта предприятие, осигуряващо временна работа, декларирането на злополуката се извършва чрез предприятието ползвател. При деклариране на трудова злополука от осигурителя се прилагат: декларация за трудова злополука, попълнена в четири екземпляра; екземпляр от протокола за извършено разследване от осигурителя; писмени обяснения на пострадалия; писмени сведения от свидетелите на злополуката и лицата, оказали първа помощ. При липса на преки свидетели на злополуката – писмени сведения от лицата, които последно са разговаряли с пострадалия или последно са го видели непосредствено преди злополуката и/или лицата, които първи са открили пострадалия след злополуката, копие на документи, свързани с трудовата дейност на пострадалото лице – трудов договор, заповед за назначаване, допълнителни споразумения, длъжностна характеристика, присъствена книга и др., копие на медицински документи, свързани с вида и степента на увреждането – болничен лист; епикризи, амбулаторни листове от извършени медицински прегледи, протокол от аутопсия, препис-извлечение от акт за смърт и др.; други документи в зависимост от случая – заповед за командироване, протокол за пътнотранспортно произшествие, удостоверение за наследници и др.

Декларацията за трудова злополука се вписва в регистъра на трудовите злополуки, поддържан от осигурителя, съдържащ следните данни: номер и дата на декларацията за трудова злополука, входящ номер на декларацията в териториалното поделение на НОИ, трите имена и ЕГН (ЛНЧ за чужд гражданин) на пострадалия; мястото и времето на злополуката, номер и дата на разпореждането на териториалното поделение на НОИ за приемане или за неприемане на злополуката за трудова, последиците от злополуката (временна неработоспособност, временно намалена работоспособност, инвалидност

¹³⁶ реш. № 1479–2019 г. – VI отд. на ВАС.

или смърт), брой на дните (календарни и работни) от злополуката. Осигурителят с писмена заповед определя лице за поддържане на регистъра и за съхраняване на декларациите за трудови злополучки. Декларациите за трудова злополучка се съхраняват не по-малко от 5 години, считано от датата на регистриране на злополуката.¹³⁷

Както вече се посочи, законът предоставя право да декларира настъпването на злополуката на три категории правни субекти. Тези правни субекти са осигурителят, предприятието ползвател (което съгласно действащото законодателство се явява работодател, но не осигурител) и осигуреното лице, респ. неговите наследници.

Предвидени са в две разпоредби сроковете, в които трудовата злополучка следва да бъде декларирана. В чл. 57 от КСО е посочено, че осигурителят или предприятието ползвател по чл. 107р КТ е длъжен да декларира злополуката в срок от 5 работни дни от настъпването ѝ. В чл. 3, ал. 1 НУРПОТЗ срокът е установен на 3 дни. Поставя се въпросът коя е приложимата разпоредба, указваща срока за декларирането на трудовата злополучка? Отговорът на този въпрос се съдържа в разпоредбата на чл. 7, ал. 2 от ЗНА и в установените правила за тълкуването на правните норми. Съгласно нормативно установеното правило в чл. 7, ал. 2 от ЗНА наредбата е нормативен акт, който се издава за прилагане отделни разпоредби или подразделения на нормативен акт от по-висока степен. При противоречието между разпоредбата в закон и разпоредбата в нормативен акт от по-ниска степен се прилага нормата на закона. На това съображение следва да бъде прието, че срокът за деклариране на злополуката е 5 дни. Следва да бъде препоръчано **de lege ferenda от наредбата да отпадне регламентирането на срока за деклариране на трудовата злополучка, тъй като този срок е установен в акт от по-висш порядък – КСО.**

Задължението на осигурителя или на предприятието – ползвател за деклариране на злополуката възниква *ex lege* (чл. 57, ал. 1 от КСО). Не е необходимо искане от пострадалия или от друго лице. От начина на формулиране на разпоредбите и тълкуването им се налага извод, че петдневният срок, даден на осигурителя за деклариране на злополуката, има инструктивен, а не преклузивен (по отношение на реализирането на правата на пострадалото осигурено лице) характер. Срокът има за цел бързина на уреждането на отношенията, произтичащи от злополуката. Пропускането му не се отразява на възможността за по-късно деклариране. Пропускането на срока за декла-

¹³⁷ <https://www.nssi.bg/forusers/procedures/169-procestrzpb/1050-prtz>

риране на злоуполуката от осигурителя се явява положителна императивно изискуема предпоставка за активното легитимиране на друг кръг от лица, които да декларират злоуполуката – пострадащото лице или неговите наследници. Срокът за деклариране в този случай е една година от настъпването на злоуполуката и е преклузивен.

Злополуката подлежи на деклариране пред териториалното поделение на НОИ – арг. от чл. 57, ал. 1 от КСО. Териториалната компетентност се определя от мястото на злоуполуката по критерия „пряка връзка на предметното съдържание на акта с територията, в която е компетентен органът“¹³⁸.

Компетентен орган да квалифицира злоуполуката като трудова е длъжностно лице от териториалното поделение на НОИ, определено от ръководителя на териториалното поделение (чл. 60, ал. 1 от КСО). Това е нарочно оправомощено от ръководителя на териториалното поделение лице. Компетентността му проявява специфика в начина на законодателното уреждане на придобиването ѝ – „чрез посочване на горестоящ орган“¹³⁹. Само нарочно определеният служител от ръководителя на ТП на НОИ има правомощие да направи преценката въз основа на документите, които се съдържат в досието на злоуполуката за нейния характер. Извеждането на извод за вида на злоуполуката се явява заключителният етап от производството по разследването ѝ.

Преди да бъдат направени изводите относно вида на злоуполуката, се извършва разследване, регламентирано в чл. 58, ал. 3 КСО и чл. 9–10 НТЗ, с обхват: обстоятелствата, при които е настъпила злоуполуката, причините за нея, характерът на увреждането и др. За откриване на производството по разследване на злоуполуката се издава заповед от ръководителя на териториалното поделение на НОИ. В заповедта за откриване на производството се определят членовете на комисията за разследване на злоуполуката, а именно – председател – представител на Териториалното поделение на НОИ, представители на Дирекция „Инспекция по труда“, представители на други компетентни органи в зависимост от конкретния случай, един представител на работодателя от комитетите и групите по условия на труд, един представител на работещите от комитетите и групите по условия на труд.

При разследването на злоуполуката пострадалият има право да присъства или да посочи да присъстват работник или служител от същата професия,

¹³⁸ Зиновиева, Дарина, 2018, Компетентност на административните органи, Второ актуализирано издание по АПК от 2018 г., София, Сиела, стр. 59; Стайнов, П. Административно правосъдие, стр. 373–374.

¹³⁹ Зиновиева, Дарина, 2018, Компетентност на административните органи, Второ актуализирано издание по АПК от 2018 г., София, Сиела, стр. 115.

или член на семейството или възходящ или низходящ сродник, или представител на синдикалната организация, в която членува, представител на работещите в комитетите и групите по условия на труд.¹⁴⁰ Не е изрично посочено в КСО и КТ, но работникът може да бъде представляван от адвокат в хода на разследването на злополуката. Това право на пострадалото лице произтича от чл. 134, ал. 1 от Конституцията на РБългария¹⁴¹ вр. чл. 24, ал. 1, т. 3 от Закона за адвокатурата¹⁴².

Констатациите и изводите на органите, извършили разследването, т.е. резултатите от тяхната дейност се обективират в **протокол в типизирана форма** (чл. 58, ал. 6 КСО). Този протокол е официален удостоверителен документ и удостовереното в него се смята за вярно до доказване на противното¹⁴³. Изискуемото съдържание на протокола е разписано в чл. 10, ал. 1, т. 1–11 от НУРРОТР. В протокола следва да бъдат вписани следните данни, а именно: осигурител, пострадал, място и време на злополуката, свидетелите на злополуката и лицето, оказало първа помощ, обща характеристика на работата, извършвана от пострадалия преди злополуката, специфичното физическо действие, извършвано от него в момента на злополуката, и свързания с това действие материален фактор; описание и анализ на допуснатите от лицето отклонения от нормалните действия и условия и материалния фактор, свързан с тези отклонения, ако има такива, начина на увреждане и материалния фактор, причинил увреждането, допуснатите нарушения на нормативните актове, лицата, допуснали нарушенията и необходимите мерки за недопускане на подобни злополуки.¹⁴⁴ Протоколът се подписва и от пострадалия или посочените от него и присъствали при разследването лица. Екземпляр от протокола се връчва от ТП на НОИ на пострадалия или на неговите наследници и на осигурителя. Те имат право на писмени възражения по констатациите и изводите в протокола (в срок от 3 дни). Писмените възражения се прилагат към протокола.

Последният етап в производството по установяването на трудовата зло-

¹⁴⁰ <https://www.nssi.bg/forusers/procedures/169-procestrzpb/1050-prtz>

¹⁴¹ чл. 134. (1) от Конституцията на Р България гласи, че „Адвокатурата е свободна, независима и самоуправляваща се. Тя подпомага гражданите и юридическите лица при защитата на техните права и законни интереси.“

¹⁴² чл. 24, ал. 1, т. 3 от Закона за адвокатурата, гласи, че „Упражняването на адвокатската професия включва: представителство на доверителите и подзащитните и защита на правата и законните им интереси пред органите на съдебната власт, административните органи и служби, както и пред физически и юридически лица“.

¹⁴³ реш. № 6893–2014 – VI отд ВАС; реш. № 1479–2019 г. – VI отд. на ВАС.

¹⁴⁴ реш. № 3440–2019 – VI отд. на ВАС.

полука е **квалифицирането ѝ като трудова** (чл. 58–60 КСО). Правомощието да квалифицира злополуката като трудова е предоставено на осигурителния орган (чл. 60, ал. 1 от КСО). Той се произнася въз основа на преценка на трудовата функция на пострадалия, неговите задължения, условията на труда и др.¹⁴⁵

Производството по установяването на характера на злополуката завършва с издаване на **разпореждане от осигурителния орган**. Под осигурителен орган се разбира компетентното да установи характера на злополуката длъжностно лице от ТП на НОИ, определено от съответния ръководител.

Въз основа на документите в досието и данните в информационната система в 14-дневен срок от декларирането длъжностното лице от ТП на НОИ следва да издаде разпореждане за приемане или за неприемане на злополуката за трудова. Когато се открива производство по разследване или се налага събиране на допълнителни доказателства за съществени обстоятелства, разпореждането се издава до един месец от деклариране на злополуката. При декларирана злополука по повод на нетравматично увреждане разпореждането се издава в 14-дневен срок от получаване на решението на органите, осъществяващи експертизата на работоспособността. С издаването на разпореждането (акта от разследването) се придава на факта на увреждането и правния резултат правното значение на злополуката за трудова.¹⁴⁶

Разпореждането се изпраща на осигурения и на осигурителя, съответно на предприятието ползвател, и подлежи на обжалване от заинтересуваните лица пред ръководителя на съответното ТП на НОИ в 14-дневен срок от получаването му. Правноосигурителното значение на разпореждането се изразява в това, че в него компетентният държавен орган признава или не признава наличието на определен факт с правно значение – трудовата злополука, като осигурен социален риск¹⁴⁷. Разпореждането произвежда действие от момента на получаването му от пострадалия и от осигурителя. То може да бъде обжалвано по общия ред за уреждане на споровете по задължителното обществено осигуряване (чл. 60, ал. 4 вр. чл. 117 КСО). Ръководителят на ТП на НОИ се произнася с мотивирано решение в едномесечен срок от получаването на жалбата. То се съобщава незабавно на оспорващия и на другите заинтересовани страни. Решението на ръководителя на ТП на НОИ може да

¹⁴⁵ Средкова, Кр., 2016 г., Осигурително право, пето преработено и допълнено издание, София, Сиби, стр. 191.

¹⁴⁶ <https://www.nssi.bg/forusers/procedures/169-procestrzpb/1050-prtz>

¹⁴⁷ в подобен смисъл реш. № 4680–2013 – VI отд. ВАС.

се обжалва в 14-дневен срок от получаването му пред съответния административен съд, по реда на Административнопроцесуалния кодекс. Жалбата се подава чрез ръководителя на ТП, който в 7-дневен срок е длъжен да я изпрати заедно с переписката в съда.

За разследването на всяка трудова злополука законът изисква създаването на **досие**. Неговото съдържание е регламентирано в чл. 59, ал. 1 от КСО и включва:

- а) декларацията за трудова злополука;
- б) протокол от разследването на трудовата злополука, когато такава е извършено;
- в) разпореждането за приемане или за неприемане на злополуката за трудова;
- г) данните от електронния регистър на издадените първични болнични листове и решенията по обжалването им (чл. 33, ал. 5, т. 12 от КСО);
- д) други документи, свързани със злополуката или заболяването.

Пострадалият и осигурителят имат право да се запознават със съдържанието на досието.

Досието се открива и съхранява в териториалното поделение на НОИ. От посоченото в закона съдържание на досието се налага извод, че то представлява съвкупност от официални и частни документи на хартиен и електронен носител, имащи значение в два аспекта – осигурителноправен и в областта на задълженията на работодателя за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Квалифицирането на злополуката като трудова представлява признаване или отричане на професионалния характер на увреждането. Признаването на наличието на функционалната връзка на увреждането с изпълняваната от пострадалия трудова дейност е предпоставка за реализиране на трудово-правните, застрахователноправните и осигурителноправните последици за пострадалия работник или служител.

Извън общата хипотеза съществуват и **специализирани производства**, осъществявани от специални органи и касаещи **дата на настъпване на трудовата злополука, настъпването и вида на неработоспособността, нейния срок**. В този смисъл следва да бъдат **разгледани и процедурите, в които компетентните органи установяват настъпването на посочените факти**.

Приема се, че **датата на настъпване на злополуката** е денят, в който проявление са получили неблагоприятните последици от нея (неработоспособност, смърт), а не денят, в който работникът или служителът фактически е

пострадал¹⁴⁸. **Тази презумпция е въведена, защото само увреждане, което е свързано с предвидените в закона неблагоприятни последици, по правната си същност представлява трудова злоупотрека.** Негативните последици могат да не настъпят и или да не се проявят в момента на злоупотуката – на пример последиците от удар на главата могат да се проявят след определен период от време.

Една от неблагоприятните последици на увреждането от настъпила трудова злоупотрека е **неработоспособността**. Неработоспособността е разглеждана като централна категория на осигурителното право като състояние на лицето, при което то е неспособно да работи¹⁴⁹. Повдигнат е дебат относно разграничението на състоянията на работоспособност и нетрудоспособност и критериите за разграничаването им¹⁵⁰. Този дебат е от значение за бъдещото уреждане на институтите „нетрудоспособност“ и „неработоспособност“ и е разгледан в доктрината от Емил Мингов в неговия труд „Обезщетения при временна работоспособност“ изключително подробно с акценти върху проблемите, поставени при прилагането на съществуващата регламентация, поради което и с оглед обема на настоящия труд не следва да се преповтарят развитите вече тези и направените изводи.

На база на изводите в цитирания труд ще бъдат изведени на систематичното им място в настоящата разработка обобщения и предложения *de lege ferenda*. В настоящото изложение ще бъде използван легално установеният термин работоспособност, въпреки че авторът на дисертационния труд споделя схващането, развито от Емил Мингов, че по-прецизно би било използването на термина нетрудоспособност.

За настъпване на последиците, предвидени за риска „трудова злоупотрека“, в общественото осигуряване е от значение само работоспособността, която е установена по предвидения за това ред.¹⁵¹ Установяването на работоспособността е регламентирано в закона като последователност от действия и актове на органите на експертизата на работоспособността за

¹⁴⁸ ППВС № 6 от 1959 г. отм.; ТР № 45–1966 – ОСГК на ВС.

¹⁴⁹ Мингов, Емил, 2002, Обезщетения при временна работоспособност, София: издателство Сиби, стр.17, стр. 25–44.

¹⁵⁰ Мингов, Емил, 2002, Обезщетения при временна работоспособност, София: издателство Сиби, стр.17, стр. 25–44.

¹⁵¹ Виж повече Андреева, А., Йолова, Г. Отпуск при временна работоспособност – специфики, реализация и осигурително обезпечаване. Диалог: Електронно списание на СА „Д. А. Ценов“ – Свищов, 2018, 1, 15 – 41., Йолова, Г. Някои сравнителноправни аспекти в уредбата на обезщетението за временна работоспособност. Известия на Съюза на учените – Варна, серия „Хуманитарни науки“, 2016, 1, 38 – 43.

констатирането ѝ и за установяването на породилата я причина. Процедурата по установяване на временна неработоспособност е регламентирано в разпоредбите на чл. 103, ал. 2 от ЗЗдр.; чл. 3, ал. 1 ПОМЕ и чл. 3, ал. 1 НМЕ.

Неработоспособността по критерия продължителност във времето се диференцира в два вида: временна или трайна. Видът на неработоспособността проявява правното си значение при определянето на компетентния да я установи орган на медицинската експертиза.

Органите на медицинската експертиза с компетентност по установяване на неработоспособността са: лекуващ лекар, лекар по дентална медицина, лекар от заведение за болнична помощ, лекар – специалист; Лекарската консултативна комисия (ЛКК); Териториални експертни лекарски комисии (ТЕЛК) и Национална експертна лекарска комисия (НЕЛК). Органите на медицинската експертиза ще бъдат разгледани в посочената по-горе последователност в изложението.

Лекуващ лекар съгласно определението, дадено в §1, т. 1 НМЕ, е „лекарят..., който в момента е установил заболяването и е поел наблюдението и лечението на болния в амбулаторни, домашни или болнични условия“. В компетентността на лекарят е да установява временна неработоспособност с продължителност до 14 дни непрекъснато или до 40 дни за една календарна година, както и временно намалената работоспособност, която е основание за трудоустрояване с продължение до един месец. Лекарят от заведение за болнична помощ удостоверява временната неработоспособност за целия период на болничното лечение. Лекарят от център за спешна помощ – до три дни.

Лекарската консултативна комисия е орган на експертизата на неработоспособността, от категорията на колегиалните. Регламентацията на ЛКК се съдържа в чл. 103, ал. 2 от ЗЗдр.; чл. 3, ал. 1 ПОМЕ и чл. 3, ал. 1 НМЕ. Тя се създава към конкретно посочени в чл. 6, ал. 3 и 7 ПОМЕ, съответно в чл. 6, ал. 8 и чл. 8 ПОМЕ лечебни заведения за извънболнична и лечебни заведения за болнична помощ. В компетентността ѝ е установяването на временна неработоспособност с продължителност до 180 дни непрекъснато и 30 дни еднократно. ЛКК установява и временното намаление на работоспособността, представляваща основание за трудоустрояване до две години (арг. от чл. 24, ал. 1, т. 2 вр. чл. 28, ал. 1, т. 4 ПОМЕ).

Друг орган на медицинската експертиза са Териториалните експертни лекарски комисии. Тяхната уредба е дадена в чл. 103, ал. 2 от ЗЗдр.; чл. 3, ал. 1 ПОМЕ; чл. 3, ал. 1 от НМЕ. ТЕЛК са колегиални медицински органи. Създават се към държавните и общинските лечебни заведения за болнична

помощ. В тяхната компетентност е да установяват временна неработоспособност, която е с продължителност повече от 180 дни непрекъснато или 12 месеца с прекъсване в продължение на две предходни години и годината на боледуването, както и временно намалена работоспособност като основание за трудоустрояване за повече от две години.

Национална експертна лекарска комисия също е орган на медицинската експертиза. Уредбата ѝ се съдържа в чл. 102, ал. 2 ЗЗдр.; чл. 3, ал. 1 ПОМЕ; чл. 3, ал. 1 НМЕ. НЕЛК е колегиален орган към министъра на здравеопазването. Произнася се относно временната неработоспособност по повод на обжалването на актовете на ТЕЛК.

Съгласно разпоредбите на чл. 23, ал. 1, т. 1; чл. 27, ал. 1 ПОМЕ временната неработоспособност се установява въз основа на клиничен преглед на осигуреното лице от лекуващия лекар или от колегиалния орган на експертизата на работоспособността, както и на резултатите от направените изследвания, заключенията на консултантите, характера на работата и условията, при които е упражнявал труд пострадалият.

Наличието на **временна неработоспособност се удостоверява с болничен лист**. Редът за неговото издаване, съдържание, съхранение и правното му значение са уредени в гл. II НМЕ и Наредбата за реда за представяне в Националния осигурителен институт на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им.¹⁵² Осигурителноправното му значение е в това, че в него, като констатация на орган на експертизата на работоспособността, са удостоверени факта, причината и продължителността на временната неработоспособност.

Производството по издаване на болничния лист започва по инициатива на осигуреното лице или на органа на медицинската експертиза. Болничният лист се издава от деня на установяване на неработоспособността от органа на експертизата на работоспособността за в бъдещ период (чл. 9, ал. 1 НМЕ). От това правило е предвидено изключение, болничният лист може да бъде издаден от следващия ден или за минало време в изрично и изчерпателно уредени в Наредбата за медицинската експертиза хипотези, при наличието на конкретно посочени условия. Хипотезите са три:

1. Когато неработоспособността е констатирана в ден, през който осигуреният е бил на работа¹⁵³. В този случай болничният лист се издава от

¹⁵² Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на отпуска поради временна неработоспособност. Икономиката в променящия се свят – национални, регионални и глобални измерения (ИПС -2017), Варна: Наука и икономика, Т. 2, 2017, 183 – 188.

¹⁵³ чл. 9, ал. 1, изр. 2–3 НМЕ.

следващия ден.

2. Когато не е могъл да бъде извършен преглед на лице, страдащо от тежко остро или изострено хронично заболяване, но обективното му състояние показва, че то е било неработоспособно¹⁵⁴. В този случай може да се издаде болничен лист за най-много два дни преди извършването на медицинския преглед, а за лицата, които не носят отговорност за действията си – 10 дни.

3. Когато в медицинската документация съществуват доказателства, че е бил извършен преглед, но не е издаден болничен лист¹⁵⁵. Тогава болничен лист може да се издаде за минало време с продължителност до 14 дни от лекуващия лекар, до шест месеца от ЛКК и за повече от шест месеца от ТЕЛК.

Законовата регламентация урежда компетентност за установяване на **трайната неработоспособност** на ТЕЛК. Трайната неработоспособност се установява от органите на експертизата на работоспособността с експертно решение. В него следва да се съдържат констатациите на експертния орган по факта на инвалидизирането; степента на загубената работоспособност и началната дата на загубата на работоспособността.

Органите на медицинската експертиза установяват факта на инвалидизирането – наличието на трайна невъзможност за полагане на труд поради увреждане на здравното състояние в резултат на настъпване на осигурен социален риск по отношение на конкретното осигурено лице. Тази невъзможност се преценява с оглед здравното състояние на осигурения и на условията на труда. Установяването на този факт е императивно изискуемата положителна предпоставка за възникване на правото на осигурително плащане.

Определянето на степента на загубената работоспособност се извършва по медицинските критерии, регламентирани в Наредбата за медицинската експертиза¹⁵⁶. Степента на загубената работоспособност се изразява в проценти спрямо работоспособността на здравия човек. Правното значение на установяването на степента на загубената работоспособност се проявява в два аспекта: а) при определянето на размера на пенсията за инвалидност, правото на добавка за чужда помощ, както и за някои социални помощи и услуги по Закона за интеграция на хората с увреждания; б) при реализирането на възможността за използване на евентуалната остатъчна работоспособност на осигуреното лице.

ТЕЛК задължително се произнася относно момента – начална дата, в

¹⁵⁴ чл. 9, ал. 4 НМЕ.

¹⁵⁵ чл. 9, ал. 5 НМЕ.

¹⁵⁶ чл. 61, ал. 1, т. 1 от НМЕ.

който е настъпила трайната неработоспособност¹⁵⁷. Тази дата има значение за възникването на правото на осигурително плащане в следните аспекти – установява началния момент на изплащането му и влияе при определяне на неговия размер. Моментът на настъпване на трайната неработоспособност се определя по следните начини:

1. На датата, в която е прекратено изплащането на обезщетението за временна неработоспособност. В тази хипотеза, преди освидетелстването от ТЕЛК, осигуреният е бил в състояние на временна неработоспособност и е получавал обезщетение по краткосрочното обществено осигуряване, но временната неработоспособност е преминала в трайна.

2. На датата на освидетелстването. В този случай ТЕЛК определя датата на инвалидизирането въз основа на констатациите от извършения преглед на лицето и на данните, вписани в медицинска му документация. Това е правило, което намира приложение, при условие, че пострадалият не е ползвал отпуск за временна неработоспособност.

3. На датата на издаване на протокол от ЛКК, когато датата на инвалидизирането се установява при липса на необходимата медицинска документация и здравното състояние на лицето не позволява да се направи по-точен извод за датата на инвалидизирането му.

4. На датата на преминаване на работа с по-ниска квалификация, при инвалидизиране след трудострояване (чл. 70, ал. 3 НМЕ).

Срокът на инвалидизирането се определя в зависимост от характера на увреждането, динамиката на неговото развитие и възможността за възстановяване на работоспособността и може да бъде: завинаги (пожизнено) – специална хипотеза и за срок от една до три години – обща хипотеза.

Предвидено е загубата на работоспособността да се определя пожизнено в изрично и изчерпателно посочени в Наредбата за медицинската експертиза дефицитни състояния. Това са състояния, преодоляването на които е невъзможно¹⁵⁸, както и за лица, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст¹⁵⁹.

Във всички други случаи загубата на работоспособността се определя за срок от една до три години. Срокът на инвалидизирането се определя за този период, при условие, че е възможно състоянието на трайната неработоспособност да се промени.

¹⁵⁷ чл. 61, ал. 1, т. 4 от НМЕ.

¹⁵⁸ чл. 69, ал. 4 от НМЕ.

¹⁵⁹ по чл. 68 от КСО, ал. 7 НМЕ.

В това производство се прави преценка на необходимостта от чужда помощ. Тя се признава при най-високата степен на загубена работоспособност – повече от 90 на сто, т.е. на лица, които не са в състояние, позволяващо им да се обслужват самостоятелно и да задоволяват ежедневните си потребности. Правното ѝ значение се проявява в правото на отпускане на нарочна добавка към пенсията.

Причинната връзка между увреждането на здравето, злополуката и условията на труда е от съществено значение за основанието на пенсията за инвалидност. ТЕЛК се произнася относно причинната връзка задължително в случаите на настъпила трайна неработоспособност в резултат на трудова злополука, професионална болест и техните усложнения – арт. от чл. 73, ал. 1, т. 1 и т. 4 от НМЕ.

Преценката на противопоставяните условия на труд има за цел при наличието на остатъчна работоспособност на осигурения на пострадалия да бъде дадена възможност за реализиране на правото на трудоустрояване.

Органите на медицинската експертиза и съгласно актуалната нормативна уредба, както и в предходната, вече отменена, са свързани в сложна система на вертикално и хоризонтално ниво, като в определени хипотези конкретен орган (ЛКК, ТЕЛК) има правомощия да установява факти, а в други има контролни правомощия по отношение на друг орган, с който не е в йерархична връзка и подчиненост. Така актовете на ЛКК могат да бъдат оспорени пред ТЕЛК. Решенията на ТЕЛК могат да бъдат оспорени пред НЕЛК. НЕЛК осъществява експертиза и служебно при осъществяване на контрол върху дейността на ТЕЛК по арт. от чл. 46, т. 6 ПОМЕ. НЕЛК и ТЕЛК имат компетентност да установяват трайната неработоспособност – инвалидността въз основа на медицинската документация и клиничен преглед на осигуреното лице по арт. чл. 61–62 НМЕ. Специфичното при тези отношения е, че на контролната инстанция са разписани задължения във връзка с установяването на факти и че контролните правомощия не са предоставени на по-горестоящ орган, а на друг специализиран орган в системата на здравеопазването.

2.2.3. Същност на актовете, издавани в производството по установяването на трудовата злополука

Както вече беше изяснено, за да се квалифицира едно увреждане като трудова злополука, е необходимо да се установи причинната връзка между неговите неблагоприятни последици за здравето и факта на злополуката. Това е правомощие на **органите на медицинската експертиза и касае про-**

блематиката на издаването от тях актове. ¹⁶⁰Органите на медицинската експертиза, по начина, по който бяха изброени, са материално компетентни да установят, че неблагоприятните последици (неработоспособност или смърт) са пряк резултат от увреждането (злополуката). Компетентността на органите на медицинската експертиза е законовоустановена предоставена им е с изрична разпоредба – чл. 22 от НМЕ. Компетентността се определя като характерна „само за публичноправните субекти, в частност за органите на държавна власт“ и проявяваща се в специфичен процесуален белег – едностранност и властнически характер на волеизявлението и по съдържание обхваща материалния кръг от въпроси, по които органът има право да вземе решение¹⁶¹. От горното следва, че особеност в разглеждана уредба е предоставената компетентност за издаване на официални удостоверителни документи на лица, които не принадлежат към системата на изпълнителната власт. По дефиницията, дадена в ЗЗдр., те са или търговци, или назначени по трудов договор лица в търговски дружества, или колегиални органи, съставени от търговци или назначени на трудов договор лица, но са и измежду кръга на административните органи съгласно даденото легално определение в §1, т. 1 от ДР на АПК, тъй като са носители на административни правомощия – овластени са въз основа на закон.

Съгласно цитираната по-горе разпоредба от НМЕ при настъпването на злоупотрека лекуващият лекар/лекарят по дентална медицина определя нейния характер – на трудова или не. Този извод се прави на основата на данните от анамнезата и неговите лични констатации. Въведено е задължение за вписване в АЛ (амбулаторния лист) на часа, мястото и обстоятелствата на злоуполуката. При съмнение за вида на злоуполуката (дали е трудова злоупотрека или не) в болничния лист се вписва: „За доказване с разпореждане на ТП на НОИ“, а за професионална болест – „За доказване с експертно решение на ТЕЛК“.

Удостоверяването на релевантните факти става с издаването на **болничен лист или експертно решение**. Експертното решение на ТЕЛК/НЕЛК и болничният лист, които определят неработоспособността като временна или трайна са по същността си индивидуални административни актове от категорията на официалните удостоверителни документи, тъй като са съставени в кръга на службата (компетентността) на органите на медицинската експер-

¹⁶⁰ 10479–2013 – VI отд. на ВАС.

¹⁶¹ Зиновиева, Дарина, 2018 г., Компетентност на административните органи, Второ актуализирано издание по АПК от 2018 г., Сиела, София, стр. 17.

тиза и съдържат преки констатации на факти¹⁶².

Осигурителното значение на болничния лист се разглежда в два основни аспекта¹⁶³, а именно:

1. Като официален удостоверятелен документ за факта и продължителността на временната неработоспособност. Той е официален документ, защото се издава от орган, на който със закон е предоставена удостоверятелна компетентност, и по установен от държавата (от управителя на НОИ и министъра на здравеопазването) образец (чл. 6, ал. 2 НМЕ). Той свидетелства за фактите и обстоятелствата, отразени в него. Те са свързани с работоспособността на осигуреното лице, която е от значение за дължимите осигурителни плащания, както и за разрешаване на осигурените работници и служители на отпуск за временна неработоспособност по чл. 162 от КТ; чл. 63 от ЗДсл.

2. Като документ, чието представяне задължава осигурителния орган да осъществи паричното му покритие чрез изплащане като правна последица¹⁶⁴ на обезщетение за временна неработоспособност при установените в чл. 40 от КСО предпоставки.

Оспорване на актовете на медицинската експертиза и на НОИ

Индивидуалните административни актове подлежат на контрол. Конституцията предвижда обща клауза за оспорването им, т.е. на контрол подлежат всички административни актове, с изключение само на тези, които са изключени по силата на правна норма в специален закон по арг. от чл. 120, ал. 2 от Конституцията на Р България и е в съответствие с изискването, закрепено в чл. 6, ал. 1 КЗПЧОС за осигуряване на право на гражданите на справедлив процес по всички актове, които ги засягат (в предходното законодателство не е имало възможност за обжалване пред съд на част от актовете, издавани от административните органи, в частност решенията на ръководителя на териториалното поделение за социални грижи, което е възприето като наличие на нарушение на чл. 6§1 от ЕКПЧ в делото Секул Ковачев срещу България¹⁶⁵).

¹⁶² Венедиков, Петко, 1994 г., Писмени доказателства и свидетелски показания в гражданския процес, второ преработено издание, Сиби, стр. 27.

¹⁶³ Средкова, Кр., 2016 г., Осигурително право, пето преработено и допълнено издание, София, Сиби, стр. 143–144.

¹⁶⁴ Калайджиев, Ангел, 1999, Определение на понятието плащане, Съвременно право, бр. 3/1999 г., Сиби, София, стр. 33.

¹⁶⁵ „Български дела пред Европейския съд и Европейската комисия по правата на човека (решения по допустимост и доклади)“, Пловдив, 2002 г., Асоциация за Европейска интеграция и права на човека, превод от английски адв. Снежана Стефанова, редакция адв. Михаил Екимджиев, стр. 7–18.

Контролът може да бъде по административен ред – оспорването се провежда пред горестоящ или друг посочен в закона административен орган и или съдебен, при който оспорването на акта се извършва пред компетентния съд.

Разпоредбите на чл. 112, ал. 1 ЗЗдр.; чл. 63, ал. 1 от ПОМЕ уреждат процедурата по оспорването на болничния лист, както и на отказа да бъде издаден. Активно легитимираните да подадат жалба лица са посочените в чл. 112, ал. 1 от ЗЗдр. Това са осигурителят, осигуреният, НОИ, Агенцията за социално подпомагане; Агенцията за хората с увреждания и органите на медицинската експертиза.

Предвидено е оспорването на болничния лист да се направи пред непосредствено по-горестоящия административен орган на експертизата на работоспособността. Това означава, че актовете на лекуващия лекар се обжалват пред ръководителя на лечебното заведение или пред ЛКК; актовете на ЛКК пред ТЕЛК; актовете на ТЕЛК пред НЕЛК, а актовете на НЕЛК – пред съда. На по-горестоящия административен орган е дадено правомощие при административното обжалване да направи цялостна преценка на обжалвания акт. Той притежава обща компетентност по повод на медицинската експертиза на работоспособността¹⁶⁶. По-горестоящите органи на медицинската експертиза могат и по своя инициатива до отменят или изменят неправилни решения на по-долустоящите органи, както и да връщат техните решения за отстраняване на грешки и непълноти (чл. 113 от ЗЗдр.)¹⁶⁷.

Законът предвижда съдебно обжалване на болничните листове чрез оспорване на решението на НЕЛК – арг. от чл. 112, ал. 1, т. 4 от ЗЗдр. Оспорването на болничните листове по административен ред е императивно изискуема положителна процесуална предпоставка за допускане на оспорването по съдебен ред. Тази уредба намира основанието си в двойствената същност на болничния лист – от една страна, той е експертно медицинско заключение за здравното състояние на осигуреното лице, а от друга страна – индивидуален административен акт, който поражда права за осигуреното лице.

При преценката на законосъобразността на болничните листове и решенията на органите на медицинската експертиза в хода на съдебния контрол се прилагат общите правила, уреждащи обжалването на административните актове. Предметът на съдебна проверка обхваща спазването на процесуалните и на материално правните разпоредби. В предметния обхват на съдеб-

¹⁶⁶ реш. № 7676–2002 – I отд. ВАС.

¹⁶⁷ реш. № 10439–2002 – V отд. ВАС.

ната проверка са всички въпроси, свързани със спазването на изискванията на Наредбата на медицинската експертиза както относно процедурата по издаването на административните актове, така и относно съдържанието на решението. Обхватът на съдебната проверка е обвързан с изискванията за законосъобразност на административните актове и със специфичните правомощия на органа издател на конкретния административен акт. В случая при издаването на решението НЕЛК се произнася в условията на обвързана компетентност. Възложено му е изясняването на релевантните факти, установяването на наличие или липса на конкретни факти с правно значение и в прилагане на относимата правна норма.

Оспорването на съдържанието на експертното заключение от медицинска експертиза е законодателно предвидена възможност. В хода на съдебния контрол съдът има право да се произнася по загубената работоспособност, нейния процент, датата на настъпване и др., като се основава на събраните по делото доказателства. Съдебната преценка в тези случаи ще се отнася не до правилността на акта, а до неговата законосъобразност, щом като административният орган действа при условията на обвързана компетентност¹⁶⁸.

Освен този традиционен ред за обжалване на решенията на органите по експертизата на работоспособността, чл. 112, ал. 2 ЗЗдр. урежда и друг специфичен ред за обжалване на решенията на ЛКК. Обжалването е пред регионалния съвет по здравеопазване. Когато регионалният съвет отмени болничния лист, се извършва повторна експертиза от определена от съвета ЛКК. Решението се изпраща на заинтересованите лица. Ако регионалният съвет отхвърли жалбата, актът на ЛКК може да бъде обжалван пред ТЕЛК. Обжалването е по общия ред за уреждане на споровете по КСО.

Актове на органите на НОИ са другата категория специализирани административни актове. Разпореждането на компетентния орган на НОИ, с който злополуката се определя като трудова, по същността си е индивидуален административен акт – арг. от чл. 21 от АПК, т.е. представлява изрично или изразено с действие или бездействие волеизявление на административен орган или на друг овластен със закон за това орган, или организация, с което се създават права или задължения или непосредствено се засягат права, свободи или законни интереси на отделни граждани или организации, както и отказът да се издаде такъв акт¹⁶⁹. То е конститутивен индивидуален админи-

¹⁶⁸ Средкова, Кр. Експертизата на работоспособността в практиката на ВАС през 2002 г. – Съвременно право 2003, № 4, 60–73; Стайков, Ив. Обжалване на решенията на медицинската експертиза на работоспособността. – Съвременно право, 2004, № 6, 23–36.

¹⁶⁹ Димитрова, Д., Матеева, Ж., Димитрова, Д., 2020 г., Административно право и процес, Издателство

стративен акт, тъй като непосредствено създава, изменя и прекратява права и задължения за адресатите си и подлежи на изпълнение¹⁷⁰.

§2.3. Осигурителноправни и трудовоправни последици на риска трудова злоупотрека

2.3.1. Осигурителноправни последиците на риска трудова злоупотрека

Съгласно разпоредбата на чл. 1 от КСО кодексът урежда общественото осигуряване, включително в хипотезите на настъпила трудова злоупотрека.

В КСО във връзка с определянето на размера на осигурителните вноски и плащанията по краткосрочното и дългосрочното осигуряване е регламентирано съдържанието на понятието „осигурителен доход“. Той включва всички доходи от трудова дейност, като е поставен в определени минимални и максимални размери, посочени в правната норма. Специфично изключение е случаят при осигуряване само при трудова злоупотрека, в който осигурителният доход може да бъде и под минималната работна заплата.¹⁷¹

За да се изяснят осигурителноправните последици от настъпването на риска „трудова злоупотрека“, следва да се изяснят понятията „осигурен“ и „осигурител“ при съпоставка с понятията „работник или служител“ и „работодател“. На част от тези понятия са дадени легални дефиниции в КСО, КТ и ЗЗБУТ.

Осигурени са физическите лица, които съставляват кръга на прилагане на социалното осигуряване и са активни носители на осигурителни права и задължения.¹⁷² По смисъла на легалната дефиниция, дадена в §1, т. 3 от ДР на КСО, „осигурено лице“ е физическо лице, което извършва трудова дейност, за която подлежи на задължително осигуряване по чл. 4 и чл. 4а,

„Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 74; Еленков, А.; Ангелов, А.; Дюлгеров, А.; Дишева, А.; Панов, Л.; Казанджиева, М.; Янкулова, С.; Николова, Т.; Ковачева, Ю., 2013 г., Административнопроцесуален кодекс, ИК „Труд и право“, София, стр. 224–248; Лазаров, К.; Тодоров, И., 2018 г., Административен процес, Сиела Норма АД, София, стр. 125–155; Славова, М.; Петров, В., 2014 г., Административнопроцесуалният кодекс, Издателство за правна литература Феня стр. 70–73.

¹⁷⁰ Димитров, Добри. 1993 г., Административно право, Обща част, Издателство за правна литература, Сиби, София, стр. 121; Лазаров, Кино, 1999 г., Административен акт – понятие и видове, Административно правосъдие, Върховен административен съд на Р България, бр. 2/1999 г. стр. 15.

¹⁷¹ Георгиев, Емануил. 2000, Кодекс за задължително обществено осигуряване, Адвокатски преглед 2/2000, Издание на Висшия адвокатски съвет, стр. 16.

¹⁷² Андреева, А.; Йолова, Г. Трудово и осигурително право, Варна, Наука и икономика, 2020, с. 186–187.

ал. 1 от с. к., и за което са внесени или дължими осигурителни вноски. Осигуряването на лицето, което е започнало трудова дейност съгласно чл. 10 от КСО, продължава и през периодите по чл. 9, ал. 2, т. 1 – 3 и 5 от с. к. За осигурено лице се приема също така, „физическо лице, на чието име и в чиято индивидуална партида са внасяни или се внасят осигурителни вноски за допълнителна пенсия във фонд за допълнително пенсионно осигуряване или във фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми при условия и по ред, определени в закон, правилника за устройството и дейността на фонда и осигурителния договор, колективно споразумение или колективен трудов договор“ (арг. от § 1, ал. 2 част втора, т. 11 от ДР КСО). На понятието „осигурител“ не е дадена легална дефиниция в КТ. Бележите, квалифициращи субекта като „осигурител“, се извличат от разпоредбата на чл. 5, ал. 1 от КСО. Съгласно цитираната разпоредба осигурител е всяко физическо лице, юридическо лице или неперсонифицирано дружество, както и други организации, които имат задължение по закон да внасят осигурителни вноски за други физически лица.

В §. 1, т. 1 от КТ е дадена легалната дефиниция на понятието „работодател“. Съгласно тази дефиниция „работодател е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател.

В КТ не е дадена легална дефиниция на понятията „работник и служител“ като субекти на трудовото правоотношение. Тези правни качества те придобиват от факта на възникването на трудовото правоотношение (от момента на наемането им на работа от работодателя). От момента на възникването на трудовото правоотношение между работодателя и работника или служителя, като нормативно въведена правна последица възниква и осигурителното правоотношение, в което работодателят и работникът или служителят се проявяват в нови правни качества „осигурител“ и „осигурен“ и като следствие с регламентирани допълнителни права и задължения.

Основание за упражняването на правото на обществено осигуряване е загубата на материални средства или поява на разходи, свързани с настъпването на осигурен социален риск.¹⁷³ За да възникне правото на

¹⁷³ Средкова, Кр., 1998 г., За правото на социално подпомагане, Съвременно право, бр. 5/98, стр. 27.

осигурителни обезщетения за трудова злополука следва да са налице две предпоставки: лицата да са осигурени за риска „трудова злополука“ и да е настъпила, като последица от реализицията на риска, неработоспособност или смърт.¹⁷⁴ **Право на осигурителни обезщетения за трудова злополука имат следните категории лица:**

1. Задължително осигурените за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица, като в частност това са:

1.1. Работниците и служителите, независимо от характера на работата, от начина на заплащането и от източника на финансиране.

1.2. Държавните служители по Закона за държавния служител – в частност това са две категории лица, дефинирани по специалния закон. Към първата категория се отнася всяко лице, което по силата на административен акт за назначаване заема платена щатна длъжност в държавната администрация и подпомага орган на държавната власт при осъществяване на неговите правомощия (чл. 2, ал. 1 ЗДС). Втората категория служители са тези, на които специален закон предоставя статут на държавен служител.

1.3. Съдиите, прокурорите, следователите, държавните съдебни изпълнители, съдиите по вписванията и съдебните служители, членовете на Висшия съдебен съвет, инспекторите в инспектората към Висшия съдебен съвет, както и кандидатите за младши съдии, младши прокурори и младши следователи по Закона за съдебната власт.

1.4. Военнослужещите по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, резервистите на активна служба по Закона за резерва на въоръжените сили на Република България, държавните служители по Закона за Министерството на вътрешните работи и Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, държавните служители по Закона за Държавна агенция „Национална сигурност, по Закона за Държавна агенция „Разузнаване“ и по Закона за специалните разузнавателни средства, офицерите и сержантите по Закона за Националната служба за охрана, служителите в Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ на Министерството на вътрешните работи.

1.5. Членовете на кооперации, упражняващи трудова дейност и получаващи възнаграждение в кооперацията.

1.6. Управителите и прокуристите на търговски дружества и на едно-

¹⁷⁴ Вангелова, Нели, 2004 г., Парични обезщетения и помощи, изплащани по Кодекса за социално осигуряване, Български законник, бр. 10/2004, стр. 25–28.

лични търговци и на техните клонове, членовете на съвети на директорите, на управителни и надзорни съвети и контролърите на търговски дружества, синдиците и ликвидаторите, както и лицата, работещи по договори за управление на неперсонифицирани дружества, и лицата, на които е възложено управлението и/или контролът на държавни и общински предприятия по глава девета от Търговския закон, техни поделения или на други юридически лица, създадени със закон.

1.7. Лицата, упражняващи трудова дейност и получаващи доходи на изборни длъжности.

1.8. Служителите с духовно звание на Българската православна църква и други регистрирани вероизповедания по Закона за вероизповеданията.¹⁷⁵

2. Задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост, смърт, трудова злополука и професионална болест – това са работниците и служителите, наети на работа с едnodневен трудов договор по чл. 114а, ал. 1 КТ.

3. Морските лица, подлежащи на задължително осигуряване за трудова злополука. Като морско лице се дефинира (§1, т. 5а КСО) всяко физическо лице, което заема длъжност по трудово правоотношение като член на екипажа на морски кораб, вписан в регистъра на корабите на държава – членка на Европейския съюз, независимо дали се намира на брега или на борда на кораба, притежава свидетелство за правоспособност и свидетелство за допълнителна и/или специална подготовка, придобито по реда на наредбата по чл. 87, ал. 1 от Кодекса на търговското корабоплаване.

Осигурителноправните последици при трудова злополука са свързани с предоставяне на следните обезпечения:

– **плащания по краткосрочното осигуряване** – в частност парични обезщетения за временна неработоспособност поради трудова злополука, санаторно-курортно лечение, належащ медицински преглед, изследване и/или лечение; парични обезщетения при трудоустройство при временно намалена работоспособност поради трудова злополука, парични помощи за профилактика и рехабилитация, парични помощи за помощно-технически средства, свързани с увреждането, както и еднократна парична помощ на децата, съпруга и родителите в случай на смърт на осигурения;

– **плащания по пенсионното осигуряване** – пенсия за инвалидност поради трудова злополука и наследствена пенсия за децата, съпруга и роди-

¹⁷⁵ Андреева, А., Йолова, Г. Цит. съч., с. 187–188.

телите на починалото лице.¹⁷⁶

Регламентацията в осигурителното законодателство относно временната неработоспособност се съдържа в гл. IV, разд. I от КСО и в някои нормативни актове по неговото прилагане. Разгледани в настоящата разработка са гл. II НМЕ и Наредбата за паричните обезщетения и помощи по държавното обществено осигуряване.

Настъпването на трудова злополука като осигурен социален риск е основание за редици плащания по **краткосрочното обществено осигуряване** – обезщетение за временна неработоспособност (чл. 11, ал. 1, т. 1, б. „а“; чл. 12, ал. 1, т. 1 от КСО), обезщетение при трудоустрояване поради временно намалена работоспособност (чл. 11, ал. 1, т. 1, б. „б“; чл. 12, ал. 1, т. 1 от КСО), помощ за рехабилитация (чл. 11, ал. 1, т. 2, б. „б“; чл. 12, ал. 1, т. 2 КСО) и помощ за помощно-технически средства (чл. 11, ал. 1, т. 2, б. „в“; чл. 12, ал. 1, т. 4 от КСО). Тези плащания ще бъдат разгледани в посочената последователност в следващото изложение.

Правото на посочените по-горе плащания възниква при наличието на общата за всички императивно изискуема положителна предпоставка – наличието на временна неработоспособност¹⁷⁷.

Временната неработоспособност е състояние на увреждане на здравето, което поставя осигуреното лице в невъзможност да полага труд (и с това го лишава от възнаграждението му за труд), но според медицинските критерии се очаква възстановяване на работоспособността след определен период от време. Тази неработоспособност следва да е пълна – т.е. лицето да е в невъзможност да полага труд.

Временната неработоспособност се установява с болничен лист, който се издава от органите на медицинската експертиза. Болничният лист удостоверява факта на неработоспособността и нейната предполагаема продължителност. Затова и преценката относно правото на парично обезщетение е в зависимост от преценката дали е налице временна неработоспособност, установена и удостоверена с болничен лист.

От значение е законосъобразността на издадения болничен лист, поради което при възникване на спор относно неговата законосъобразност този спор се явява преюдициален по отношение на изплащаното въз основа на същия лист обезщетение. При отмяна на болничния лист обезщетение не е

¹⁷⁶ Андреева, А., Йолова, Г. Цит. съч., с. 222–223.

¹⁷⁷ Мръчков, В., 2014 г., Осигурително право, шесто издание, София, Сиби, стр. 260–265.

държимо¹⁷⁸.

Установяването на състоянието на временна неработоспособност чрез болничния лист е елемент от възникване на правото на обезщетение, когато неработоспособността е причинена от трудова злополука или професионална болест. Но за да се реализира това право, е необходимо да е направена констатация за вида на риска, причинил неработоспособността. Рискът има значение за правото и размера на обезщетението. В този аспект се изисква представяне на съставен по установения ред документ – разпореждане за признаване на злополуката за трудова.

Размерът на обезщетението за временна неработоспособност се изчислява в процентна част от загубения поради неработоспособността осигурителен доход. То замества трудовото възнаграждение по правоотношението. Определянето на този размер изисква няколко пояснения:

Първото е свързано с **основата, от която се изчислява обезщетението**. Тази основа е „среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневният осигурителен доход, върху които са внесени или дължими осигурителните вноски, а за самоосигуряващите се лица – внесени осигурителни вноски за съответния риск за периода от 18 календарни месеца, предхождащи месеца на неработоспособността“. В посоченото възнаграждение се включват всички негови елементи за съответния месец, намалени с нормативно признатите разходи, когато има такива.

От посоченото правило са установени някои изключения, в които се приема друга основа за изчисляване на обезщетението. Тази основа е среднодневната минимална работна заплата, установена за страната. Това изключение се прилага в случаите, когато лицето не е било осигурено за всички или за някои осигурени социални рискове, или не е получавало възнаграждение, макар и да е било осигурено (поради ползване на неплатен отпуск, зачитан за трудов или служебен стаж, ползване на отпуск за отглеждане на малко дете).

Правилата за изчисляване на размера на обезщетението за временна неработоспособност са установени в разд. III на Наредбата за паричните обезщетения и помощи (НПОП). Законът определя и максимален размер на основата за изчисляване на обезщетението. Това е максималният месечен размер на осигурителния доход, определен със Закона за бюджета на държавното

¹⁷⁸ Вж. Лазарова, Н., Практически проблеми при изплащане на обезщетения за временна неработоспособност поради общо заболяване. – В: Сборник доклади от Юбилейна научна конференция, организирана по повод 25 години ЮФ на УНСС. Том I. С.: Издателски комплекс на УНСС, 2017.

обществено осигуряване (чл. 41, ал. 4 от КСО).

Периодът, за който се определя средното възнаграждение, е 18 месеца преди месеца на настъпване на неработоспособността. Заложената в това изискване цел е чрез обезщетението да се отчита реална загуба на доходи през относително продължителен период от време.

Второто пояснение е относно **определянето на размера на обезщетението за временна неработоспособност**, и по-конкретно за съотношението между размера на обезщетението и основата, от която се изчислява. Както беше посочено, обезщетението е в процентна част от тази основа. Този процент е нормативно обвързан с конкретния осигурен социален риск, причинил неработоспособността, и е по-голям при професионалните рискове трудова злополука и професионална болест (90 на сто) и по-малък при общо заболяване (80 на сто).

Третото пояснение е относно изискването за наличие на определен осигурителния стаж. Относно обезщетенията при трудова злополука е допуснато по нормативен път изключение от посоченото изискване, те се предоставят независимо от натрупания осигурителен стаж¹⁷⁹.

Обезщетението за временна неработоспособност се изплаща през **определен период от време (периода на неработоспособността)**. Началото на този период се поставя с констатирането ѝ от органите на експертизата на работоспособността. Обезщетението е дължимо от първия ден на неработоспособността.

Краят на периода, през който се дължи обезщетение за временна неработоспособност, се определя като деня на възстановяване на работоспособността или деня на установяване на трансформирането ѝ в трайна неработоспособност (инвалидност).

Денят на възстановяване на работоспособността (датата) се вписва в болничния лист. Ако първоначално издаденият болничен лист бъде продължен, защото работоспособността не е възстановена в предполагаемия период от време, изплащането на обезщетението продължава до възстановяването ѝ.

Денят на установяване на трайна неработоспособност (инвалидност) се определя от ТЕЛК. В този случай очакването на медицинските органи за възстановяване на работоспособността не се е реализирало и временната неработоспособност се трансформира в трайна. В този момент за осигуреното лице възниква правото на обезщетение по дългосрочното обществено осигу-

¹⁷⁹ Попова Цвета, 2019 г., Осигурителен стаж, София, Сиби, стр. 141–142.

ряване – пенсия за инвалидност.

Правото на получаване на обезщетение за временна неработоспособност възниква за лицето, претърпяло злополука, през периода, в който е в трудови правоотношения с работодател. Регламентирани са изключения от това правило, установяващи изплащане на обезщетения след прекратяване на правоотношението, което е основание за осигуряването – чл. 42, ал. 3 КСО. Когато временната неработоспособност е настъпила преди прекратяване на срочни трудови и служебни правоотношения, договори за военна служба и договори за управление и контрол на търговски дружества и реализираният риск е общо заболяване, периодът на изплащане на обезщетението се определя по общите правила, но е регламентиран максимален срок – 30 дни след прекратяване на правоотношението, независимо дали работоспособността е възстановена¹⁸⁰. Когато рискът е професионален (трудова злополука или професионална болест), обезщетението се изплаща до възстановяване на работоспособността или до установяване на инвалидност. На лицата с едnodневни трудови договори паричните обезщетения за временна неработоспособност поради трудова злополука и професионална болест се изплащат за срока на неработоспособността, но за не повече от 90 календарни дни.

Редът за изплащане на обезщетението за временна неработоспособност е регламентиран в чл. 40, ал. 3 и 5 КСО. Обезщетението се изплаща от

¹⁸⁰ Относно някои особености при прекратяване на трудовото правоотношение вж. Банов, Х., Правни проблеми при уволнението поради закриване на предприятието, закриване на част от предприятието и съкращаване в щата. – Общество и право, № 2, 2021, с. 65–82; Банов, Х., Някои особености при прекратяването на трудовия договор за обучение по време на работа. – Норма, 2020, № 1, с. 5–32; Банов, Х. Правни проблеми при прилагането на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 5, 6 и 11 от Кодекса на труда и противоречивата съдебна практиката на Върховния касационен съд. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVII. С.: Институт за държавата и правото – БАН, 2018, с. 231–264; Банов, Х. Проблеми при диференцирането на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 6 и т. 11 от Кодекса на труда в практиката на Върховния касационен съд. – В: Сборник с доклади от VIII национална конференция на докторантите в областта на правните науки. С.: Институт за държавата и правото – БАН, 2018, с. 246–255; Лазарова, Н., Банов, Х. Особености в предназначението на клаузата за изпитване и клаузата за обучение като част от съдържанието на трудовите договори по чл. 70 КТ и по чл. 230 КТ. – Право, политика, администрация, 2018, № 4, с. 71–85; Банов, Х., Някои особености при прекратяването на трудовия договор за обучение по време на работа. – Норма, 2020, № 1, с. 5–32; Банов, Х., Прекратяване на трудовото правоотношение при обучение по време на работа на основанията по чл. 232, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда. – Норма, 2020, № 10, с. 80–108; Банов, Х. Уволнението срещу изпълнение на парично задължение по чл. 232, ал. 1 от Кодекса на труда. – De jure, 2019, № 2, с. 245–250; Банов, Х., Прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя срещу плащане по чл. 232, ал. 3 от Кодекса на труда. – De jure, 2020, № 2, с. 110–120; Банов, Х., Диференциране на прекратяването на трудовото правоотношението по чл. 232 от Кодекса на труда и на други основания. – Норма, 2020, № 11, с. 5–22.

териториалното поделение на НОИ въз основа на представени от осигурителя болничен лист и други документи, удостоверяващи правото и размера на обезщетението.

Срокът за изплащане на обезщетението е установен на 10-дневен от представяне на изискуемите документи в ТП на НОИ – арг. чл. 39, ал. 1 НПОП. Важен момент е, че при условие, че лицето е осигурено на повече от едно основание (по повече правоотношения – например основен и допълнителен трудов договор), обезщетението се изплаща по всяко от правоотношенията, които са основание за осигуряване. Обезщетението се изплаща чрез превеждане по посочена от осигуреното лице банкова сметка – разплащателна или безсрочна спестовна.

Длъжностното лице има компетентност да издаде разпореждане за спиране на производството по отпускането или изплащането на обезщетението при следните условия:

- а) са обжалвани актове на органите на медицинската експертиза;
- б) е необходимо да бъде извършена проверка от контролен или друг компетентен орган относно обстоятелства от значение за правото или размера на обезщетението; в този случай спирането е до приключване на проверката, но за не повече от 6 месеца;
- в) не са предоставени данни в електронния регистър за издадените болнични листове и решенията по обжалването им (чл. 33, ал. 5, т. 12 КСО).

Изплащането на обезщетението обаче може да бъде ограничено и е предвидено при конкретни условия да не възникне право на обезщетение, въпреки наличието на временна неработоспособност. В тези случаи е налице лишаване от обезщетение. Уредбата им е дадена в чл. 46 от КСО.

Основанията за лишаване от обезщетение са свързани с неправомерното поведение на осигуреното лице във връзка с възникването на неработоспособността или с предписания режим на лечение. Част от основанията за лишаване от обезщетение за временна неработоспособност са поставени в зависимост от поведението на осигуреното лице при възникването на неработоспособността. Нормативното им уреждане е последица от концепцията относно осигурения социален риск като обективно, независимо от и настъпващо против волята на човека събитие. Тези основания са: умишлено увреждане на здравето с цел получаване на отпуск или обезщетение (чл. 46, ал. 1, т. 1 КСО); причиняване на неработоспособността от противоправно поведение на осигуреното лице – при употребата или под въздействието на алкохол и или упойващи вещества; при нарушаване на предписания от здравните органи режим за възстановяване на работоспособността (чл. 46, ал. 1, т. 2 от

КСО).

При установяването на посочените в чл. 46, ал. 1 КСО предпоставки правото на обезщетение не се отнема изцяло, а за нормативно установен период от време, поставен във връзка с основанието. Например само за деня на нарушението при нарушаване на предписанията на медицинските органи. Осигуреният се лишава от обезщетение за целия период на неработоспособността при констатиране на най-тежкото нарушение – при умишленото увреждане на здравето му по арг. от чл. 46, ал. 1, т. 1 КСО.

Предвидено е, както при всяко плащане, правото на обезщетение за временна неработоспособност да се погасява *ex lege* при отпадане на основанието за изплащането му – с неговото упражняване в разгледаните по-горе срокове. При настъпване на ново основание – състояние на временна неработоспособност, възниква ново право на обезщетение и упражняването му ще започне при наличието на установените в закона предпоставки.

При наличие и признаване на риска трудова злополука лицето има право на **обезщетение и при временно намалена работоспособност**.

Временно намалената работоспособност (частичната неработоспособност) се дефинира като състояние на здравето на осигуреното лице, което не му позволява за определен период от време да изпълнява своята работа, но може да изпълнява друга или същата работа при облекчени условия на труда. При наличието на посочените условия, ако лицето работи по трудово или служебно правоотношение, законът му предоставя право на трудоустрояване. Трудоустрояването е преместването на друга работа или облекчаването на условията на труда за изпълняваната работа и е регламентирано в чл. 314 от КТ. За трудоустрояването на работника/служителя е поставено като условие наличието на предписание на органите на експертизата на работоспособността арг. от чл. 25 НМЕ. То е част от изискуемото в тази хипотеза съдържание на болничния лист.

Първата предпоставка за възникване на правото на осигурения на обезщетение за временно намалена работоспособност е да е трудоустроен. Втората изискуема нормативно предпоставка е трудовото възнаграждение за работата, на която е трудоустроен, да е по-малко от това, което е получавал преди трудоустрояването – чл. 47, ал. 1 КСО вр. чл. 320, ал. 2 КТ. Ако няма разлика във размера на възнагражденията или получаваното при трудоустрояването възнаграждението е по-високо от получаваното преди това, обезщетение не е дължимо. От това следва, че размерът на обезщетението при трудоустрояване се изчислява като разликата между получаваното преди и след трудоустрояването трудово възнаграждение. Законодателят е поста-

вил ограничение в чл. 47, ал. 2 КСО относно размера на обезщетението при трудоустрояването и той не може да е „повече от среднодневния размер на максималния месечен доход“. Възнаграждението преди трудоустрояването се определя от средното дневно трудово възнаграждение през 18-те календарни месеца преди трудоустрояването. Ако през този период осигуреният е работил по-малко от 18 месеца, средното дневно трудово възнаграждение се определя като разлика между средното дневно възнаграждение за определяне на обезщетението при временна неработоспособност по чл. 41 от КСО и средното дневно брутно трудово възнаграждение след трудоустрояването.

Обезщетението при трудоустрояване се изплаща за периода на трудоустрояването. Законът въвежда ограничение на продължителността му – за не повече от шест месеца по арт. от чл. 47, ал. 3 от КСО.

Осигурителните помощи при риска трудова злополука са уредени в чл. 11, ал. 1, т. 2, б. „б“, чл. 12, ал. 1, т. 2, чл. 13в, и чл. 36, ал. 1, т. 12 от КСО, съгласно които осигурените лица имат право на помощ за профилактика и рехабилитация. Условиата и редът за упражняването на тези права са регламентирани в Наредба № 1 от 2007 г. за ползване и изплащане на паричните помощи за профилактика и рехабилитация. Предвидено е средствата за осъществяване на правото на осигурителни помощи да се осигуряват от фондовете „Общо заболяване и майчинство“ и „Трудова злополука и професионална болест“.

Правото на помощ за профилактика и рехабилитация е от категорията на субективните права. То е нормативно предвидената възможност, реализацията на която настъпва по искане на осигуреното лице при наличието на законоустановените предпоставки. Това право е от категорията на публичните притезания¹⁸¹ – насочено е към публичния осигурителен орган (НОИ), който е длъжен да извърши необходимите действия (да издаде удостоверение за настаняване в заведение за профилактика или рехабилитация и да заплати на заведението оказаните от него медицински услуги).

Помощта намира израз в поемането на по-голямата част от разходите, които осигуреното лице трябва да направи за укрепване на здравето си – за медицински услуги, за ношувки и за храна. Помощта за профилактика и рехабилитация се предоставя, за да се подпомогне материално осигуреното лице при заплащането на установени в закона лечебни мерки. Размерът ѝ се определя за всеки конкретен случай и включва: средствата за до четири

¹⁸¹ Павлова, Р., Профилактичната и рехабилитационната дейност на Националния осигурителен институт. – Информационен бюлетин по труда, 2008, № 3, 61–67.

основни процедури на ден; стойността на нощувките; част от стойността на храната. Не се заплаща стойността на транспорта за придвижване от мястото на живеене до заведението, в което се оказват съответните медицински услуги, поради което в доктрината се приема, че разглежданата помощ има компенсационен характер.

Лицата, които имат право на помощ за профилактика и рехабилитация, са посочени в закона. Съгласно разпоредбите на чл. 11, ал. 1, т. 2, б. „б“, чл. 12, ал. 1, т. 2 и чл. 13в КСО и чл. 2 Нар. № 1 от 2007 г. това са всички категории задължително осигурени по чл. 4, ал. 1 и 3 КСО лица. Право на помощ за профилактика и рехабилитация имат и установена в закона категория пенсионери. Това са пенсионерите, получаващи лична пенсия за инвалидност. Поставено е ограничение за упражняването на това право – да не са навършили възрастта по чл. 68, ал. 1 КСО, на която се придобива право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в пълен размер.

Правото на помощ за профилактика и рехабилитация възниква при кумулативното наличие на следните предпоставки – необходимост от профилактика или рехабилитация в специализирано за целта заведение и предварителен осигурителен стаж. Профилактиката е съвкупност от мерки, имаща за цел предотвратяването на заболяванията или на техните неблагоприятни последици. Рехабилитацията е система от медицински и други средства, прилагани след активно лечение, за да се довърши лекуването и да се възстанови работоспособността напълно или да се намалят неблагоприятните последици от заболяването. Профилактиката и рехабилитацията, които служат като основание за предоставяне на разглежданата помощ, се осъществяват само в специализирани лечебни заведения – болници, санаториуми и др., обявени от управителя на НОИ.

Необходимостта от профилактика и рехабилитация се удостоверява от медицинските органи в медицинско направление към специализирано за целта заведение. Поставено е условие за възникването на правото на помощ за профилактика и рехабилитация. Необходим е определен предварителен осигурителен стаж с продължителност шест месеца. Изискването за такъв стаж не е еднократно, както за обезщетението за временна неработоспособност, а е необходимо при настъпването на всеки отделен осигурителен случай – „непосредствено преди месеца, предхождащ месеца, през който се провежда профилактиката и рехабилитацията“. Наличието му се установява по общия ред за установяване на осигурителен стаж. Предвидени са две изключения – стаж не е необходим за лицата, които получават пенсия, и за лицата, пострадали при трудова злополука или професионална болест – чл.

13в, ал. 2 от КСО.

Разликата с осигурителните обезщетения, които се дължат при всяко настъпване на съответния осигурителен случай, е, че помощта за профилактика и рехабилитация е еднократна в рамките на календарната година.

Определеният размер на помощта се изплаща от НОИ на заведението, което я е предоставило по ред, определен в договор между тях. Това става въз основа на представени от изпълнителя протокол и отчет. Протоколът и отчетът и другите документи относно престоя в заведението се представят в ТП на НОИ, издало удостоверение.

Помощ за помощно-технически средства осигурените лица имат съгласно разпоредбите на чл. 11, ал. 1, т. 2, б. „в“ и чл. 12, ал. 1, т. 4 от КСО, право на помощ за помощно-технически средства, свързани с увреждането на здравето им. Правният режим на тази помощ е установен в ЗИХУ и на правилника за неговото прилагане, както и в Наредбата за условията и реда за осъществяване и контрол на дейностите по предоставяне на помощни средства, приспособления и съоръжения за хората с увреждания и медицински изделия, посочени в списъците по чл. 35а, ал. 1 от ЗИХУ и Наредба № 2 от 1999 г. за условията и реда за обезпечаване с технически помощни средства. Помощта се предоставя по основното задължително обществено осигуряване от фондовете „Общо заболяване и майчинство“ и „Трудова злополука и професионална болест“.

Лицата, на които е нормативно предвидено правото на помощ за помощно-технически средства, са осигурените за всички социални рискове, осигурените за някои рискове, сред които трудовата злополука и професионална болест и пенсионерите.

Правото на помощ за помощно-технически средства се изразява в осигуряване на парични средства за изработване, покупка и ремонт на такива средства (арг. чл. 1 вр. §1ДР на Нар. № 2 от 1999 г.). Тези средства се предоставят на физическите и юридическите лица, получили разрешение за съответната дейност (чл. 43, ал. 1 ППЗИХУ). Когато техническото средство или приспособление е закупено от нуждаещото се лице, му се възстановяват направените разходи (чл. 43, ал. 2–4 ППЗИХУ).

Предпоставка за придобиване на правото на помощта съгласно чл. 11, ал. 1, т. 2, б. „в“ и чл. 12, ал. 1, т. 4 от КСО е констатираната необходимост от помощно средство. Преценката за необходимостта от помощно-технически средства е в изричната компетентност на органите на медицинската експертиза (чл. 4 Нар. № 2 от 1999 г.). Тяхното заключение, изразено в протокол от ЛКК или експертно решение на ТЕЛК, се прилага към молбата за отпускане

на помощ. Размерът на помощта се определя индивидуално във всеки конкретен случай. Общо изискване е помощно-техническото средство да е произведено, закупено или ремонтирано от физическо или юридическо лице, което притежава разрешение за съответната дейност (чл. 41 ППЗИХУ).

Помощ при смърт на осигуреното лице се предоставя съгласно чл. 11, ал. 2, чл. 12, ал. 2, чл. 13, ал. 2 и чл. 13г КСО. Тя се предоставя по основното задължително обществено осигуряване от фонд „Общо заболяване и майчинство“ и фонд „Трудова злополука и професионална болест“ и има за цел подкрепа и подпомагане в материален аспект на най-близките на починалото осигурено лице.

Лицата, за които възниква на основание чл. 13г КСО правото на помощ при смърт на осигуреното лице, са преживелият съпруг, децата и родителите. Това са близките и пряко засегнати от смъртта на осигуреното лице. Посочените лица са субекти на правото на помощ не поотделно, а в тяхната съвкупност.

За възникване на правото на помощ съгласно чл. 11, ал. 2, чл. 12, ал. 2, чл. 13, ал. 2 и чл. 13г от КСО е поставено условие – да е настъпила смърт на осигуреното лице. То може да е било осигурено за всички осигурени социални рискове по чл. 4, ал. 1 КСО или само за отделни рискове по чл. 4, ал. 3; чл. 4а, ал. 1 КСО.

Размерът на помощта при смърт е нормативно установен в Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. За разлика от другите контрибутивни осигурителни плащания помощта при смърт не зависи от осигурителните характеристики на починалото осигурено лице (осигурителен доход, осигурителен стаж), нито от конкретните нужди на неговите близки. Помощта се изплаща еднократно и общо на лицата, на които се дължи, и се разпределя между тях поравно.

При риска трудова злополука осигурените лица имат право и на **плащания по дългосрочното пенсионно осигуряване**.

Специалните правила относно пенсиите за инвалидност в текущото българско пенсионно законодателство са регламентирани в Кодекса за социално осигуряване, Наредбата за медицинската експертиза, Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, ЗИХУ, ППЗИХУ и др.

Проявяването на последиците от настъпването на трудова злополука като **осигурен социален риск в трайна неработоспособност е основание за плащанията по дългосрочното обществено осигуряване – пенсия за инвалидност поради трудова злополука (чл. 11, ал. 2; чл. 12, ал. 1, т. 3 от КСО, чл. 78–79 КСО и чл. 22–30 НПОС) и добавка за чужда помощ (чл.**

84 от КСО). Тези плащания ще бъдат разгледани в посочената последователност.

За да бъдат очертани спецификите на пенсиите за инвалидност поради трудова злополука, следва първо да бъде дадена характеристика на общото понятие за пенсия. Пенсията, както сочи проф. Кр. Средкова, е „периодично парично плащане от фондовете на общественото осигуряване при трайна неработоспособност или загуба на средствата за издръжка“¹⁸². От това следват няколко извода:

1. Пенсията е вид плащане по пенсионното осигуряване. Задължението за нейното предоставяне възниква при настъпването на осигурителен случай. Получаването на пенсия се определя в доктрината като субективно притезателно право на осигуреното лице, а предоставянето – задължение на осигурителния орган¹⁸³. Предоставянето на пенсията има за цел да покрие част от материалните загуби на осигуреното лице, възникнали като негативна последица от осигурителния случай. Тези плащания заместват възнаграждението за труд. От това се извежда извод, че винаги се изплащат в парични средства.

2. Пенсията е дължима при настъпването на изрично предвидени в закона предпоставки, имащи като последица загубата на материални средства от осигурените лица – осигурени социални рискове. Пенсиите не са поставени в зависимост от конкретното имуществено състояние на осигуреното лице, а са в определен предварително въз основа на общи критерии размер. По правило пенсиите са контрибутивни плащания, т.е. те предполагат предварително участие на осигуреното лице в набирането на средствата по фонда, от който се изплащат (фонд „Пенсии“, фонд „Пенсии за лицата по чл. 69“ и фонд „Трудова злополука и професионална болест“; допълнителни – задължителни или доброволни пенсионни фондове)¹⁸⁴.

Пенсиите за инвалидност са вид плащания по дългосрочното обществено осигуряване, чието нормативно основание е доказаната трайна неработоспособност повече от 50 на сто. Изплащат се от фонд „Трудова злополука и професионална болест“.

Доказаната трайна неработоспособност повече от 50 на сто е и импера-

¹⁸² Средкова, Кр., 2016 г., Осигурително право, пето преработено и допълнено издание, София, Сиби, стр. 397.

¹⁸³ Средкова, Кр., 2016 г., Осигурително право, пето преработено и допълнено издание, София, Сиби, стр. 404.

¹⁸⁴ Средкова, Кр., 2016 г., Осигурително право, пето преработено и допълнено издание, София, Сиби, стр. 401.

тивно изискуемата положителна предпоставка за придобиване на право на пенсия за инвалидност. Новата нормативна уредба заимства групите инвалидност от отменения Закон за пенсиите и ги приравнява към степените на загубена работоспособност.

Пенсиите за инвалидност се предоставят, когато в резултат на настъпването на определен осигурителен социален риск – общо заболяване, професионална болест, трудова злополука, както и при предизвикване на неработоспособността от друго предвидено в закона обстоятелство (граждански дълг), здравното състояние на осигуреното лице е увредено трайно и невъзвратно, т.е. то е станало инвалид.

От значение за настоящото изследване е правото на отпускане на пенсия за инвалидност поради настъпването на трайна неработоспособност като последица от трудова злополука. Лицата, които са носители на правото на пенсия за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест, са осигурените за тези рискове лица. Те са две категории, включващи в обхвата си осигурените за всички осигурени социални рискове по чл. 4, ал. 1 КСО – работници и служители, военнослужещи¹⁸⁵ и т.н. и осигурените за някои осигурени социални рискове, сред които са трудовата злополука и професионалната болест (чл. 4, ал. 10 и чл. 4а, ал. 1 КСО), т.е. лицата, осъществяващи едnodневна сезонна селскостопанска работа и морските лица.

Правото на пенсия поради трудова злополука възниква при наличието на две предпоставки: а) осигуреност за всички социални рискове, б) загубена 50 или над 50 на сто работоспособност поради трудова злополука или професионална болест, определена от ТЕЛК или НЕЛК, на осигуреното лице.

Не е предвиден изискуем минимален осигурителен стаж за получаване на пенсията за инвалидност поради трудова злополука, като проявление на концепцията за по-благоприятно третиране на професионалните рискове.

Ако след подаването на заявлението за отпускането на пенсия за инвалидност въз основа на решение на ТЕЛК решението бъде отменено, право на пенсия не възниква.

¹⁸⁵ Относно някои проблеми при определянето на възнагражденията на военнослужещите, формиращи техния осигурителен доход, съответно основата за изчисляване на полагащите се осигурителни престации вж. Банов, Х., Правна същност на служебното време на военнослужещите, отработено в повече от установеното за тях при полагане на дежурства. – Право, политика, администрация, 2018, № 2, с. 33–46; Банов, Х., Особенности на заплащането на труда на военнослужещите, положен над нормативно определения при извършване на дежурства. – Норма, 2018, № 3, с. 43–59.

Когато едно лице има право на пенсия за различни видове увреждания на здравето (например общо заболяване и трудова злополука), се определя пенсията в по-голям размер.

Степента на загубената трайно неработоспособност на лицето се установява от ТЕЛК/НЕЛК въз основа на медицински документи и здравното състояние на лицето при освидетелстването му. Те се произнасят с експертно решение.

Размерът на пенсията за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест се изчислява по правилото, регламентирано в чл. 79, ал. 1 КСО, по формула, включваща като компоненти средния месечен осигурителен доход за страната, индивидуалния коефициент на осигуреното лице и специален коефициент за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест. Средният месечен осигурителен доход за страната съгласно чл. 70, ал. 2 КСО се определя както при пенсията за осигурителен стаж и възраст и се обявява от управителя на НОИ. Изчисляването на индивидуалния коефициент на осигуреното лице е на база осигурителния стаж и осигурителния доход до деня на инвалидизирането. Коефициентът за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест е установен общо (за всички осигурени лица) в чл. 79, ал. 1 КСО, в зависимост от степента на загубената работоспособност. Размерът на пенсията за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест се определя, като средномесечният осигурителен доход за страната се умножи по индивидуалния коефициент, изчислен до датата на инвалидизирането и по следните коефициенти: за лица с намалена работоспособност (вид и степен на увреждане над 90 на сто – 0,4494, на лица с намалена работоспособност; вид и степен на увреждане от 71 до 90 на сто – 0,3932, и за лица с намалена работоспособност; вид и степен на увреждане от 50 до 70,99 на сто – 0,3371).

Нормативно са предвидени минимален и максимален размер на пенсията за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест. Минималният размер е установен като съотношение с минималния размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст в зависимост от степента на загубената работоспособност и е 125 на сто от нея при загубена работоспособност повече от 90 на сто, 115 на сто при загубена работоспособност между 71 и 90 на сто и равен на нея при загубена работоспособност от 50 до 70,99 на сто. За пенсията за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест е установено в чл. 79, ал. 4 от КСО и специфично ограничение, съгласно което минималният размер на пенсията не може да бъде по-малък от размера, изчислен като за пенсия за инвалидност поради общо заболяване.

Максималният размер на пенсията за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест се определя по общите правила по §6, ал. 1 ПЗР КСО.

Правото на пенсията за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест **възниква от датата на инвалидизирането, отпуска се от момента на подаването на заявлението и за срока, посочен в ЕР на ТЕЛК (НЕЛК)**, с изключение на лица, навършили пенсионна възраст и придобили право да я получават пожизнено.

Специфични въпроси поставя регламентацията на пенсията за трудова злополука в съотношение с пенсията за военна инвалидност и пенсията за гражданска инвалидност. Пенсиите за гражданска и за военна инвалидност са неконтрибутивни (не са свързани с предходно участие в осигурителната система). Съгласно чл. 85 и чл. 87 КСО придобиването на право на пенсия за военна инвалидност, съответно за гражданска инвалидност намира основания в обстоятелствата, при които е пострадало лицето (пострадало през време на наборна военна служба, служба в запаса или в резерва, както и загиналите при изпълнение на военна служба в операции или мисии извън територията на страната и лицата, пострадали при оказване на съдействие на въоръжените сили, както и загиналите и безследно изчезналите при посочените условия и съответно пострадалите при изпълнение на граждански дълг и случайно от органите на властта при изпълнение на задачите им), поради което не е поставено условие то да е осигурено. Когато пострадалото лице е осигурено като работник или служител, държавен служител и т.н., законът приравнява хипотезите на **постраждане по чл. 85 и чл. 87 КСО на трудова злополука** и предвижда възможност за отпускане на пенсия като за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест – арг. от чл. 88, ал. 2 КСО. По отношение на осигурените за трудова злополука лица по силата на правната фикция на разпоредбата на чл. 88, ал. 2 от КСО се прилага по-благоприятният за пострадалия режим, т.е. този, при който отпускнатата пенсия ще бъде в по-голям размер.

Пенсия за инвалидност се дължи и по доброволното пенсионно осигуряване. Съгласно уредбата на чл. 244 от КСО доброволното пенсионно осигуряване предоставя пенсия за инвалидност. Пенсията е контрибутивна – изискуема предпоставка е предходното участие в набирането на средства по пенсионноосигурителния фонд. Това е общ фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване. Право на пенсия за инвалидност по доброволното пенсионно осигуряване имат само осигурените за такава пенсия лица. То възниква при настъпването на инвалидност, т.е. трайно намалена

работоспособност. За инвалидността като осигурен риск по доброволното пенсионно осигуряване не са установени никакви допълнителни изисквания – причина за инвалидизирането, степен на загубена работоспособност и пр. В зависимост от периода, за който се отпуска, пенсията за инвалидност от доброволен пенсионен фонд може да бъде пожизнена и срочна – арг. от чл. 244, ал. 2 КСО. Когато инвалидизирането е за определен срок, пенсията е срочна, когато то е признато пожизнено, пенсията е пожизнена. Размерът на пенсията за инвалидност се определя по правилата на чл. 246 КСО.

Осигурените за риска трудова злополука имат право и на наследствената пенсия.

Смъртта е изрично предвиден осигурен социален риск в чл. 1, т. 1 от КСО, а осигурителните права при смърт са регламентирани в разпоредбите на чл. 11, ал. 2, чл. 12, ал. 2, чл. 13, ал. 2, чл. 139, т. 3, чл. 142, т. 3 и чл. 245 от КСО. Кръгът на задължително осигурените за смърт лица като обхват съвпада с кръга на осигурените за инвалидност поради общо заболяване и старост.

Смъртта, като възможна неблагоприятна последица от настъпването на друг осигурен социален риск (общо заболяване, трудова злополука, професионална болест), може да се прояви като негов елемент. Но тя е и отделен, самостоятелен осигурен социален риск.

Специфичното на риска смърт е, че неговите неблагоприятни релевантни за осигурителното право последици настъпват в сферата на други лица, а не в сферата на осигуреното лице („неговото съществуване вече е преустановено“¹⁸⁶). Тези лица са неговите наследници по закон, посочени в чл. 5–9 ЗН¹⁸⁷.

Наследствената пенсия е обезщетение по дългосрочното общественно осигуряване при настъпване на осигурения социален риск смърт. То е дължимо на лице, издържано от починалия осигурен. От това се извежда извод за производност на наследствената пенсия от личната пенсия на починалото осигурено лице.

Настъпването на смъртта е основание за няколко вида осигурителни плащания по общественото осигуряване: еднократна помощ при смърт (чл. 11, ал. 2, чл. 12, ал. 2; чл. 13, ал. 2 от КСО), която беше разгледана на систематичното ѝ място; наследствени пенсии (чл. 11, ал. 2, чл. 12, ал. 2; чл. 13,

¹⁸⁶ Средкова, Кр., 2016 г., Осигурително право, пето преработено и допълнено издание, София, Сиби, стр. 170.

¹⁸⁷ Тасев, Христо, 1963 г., Българско наследствено право, нова редакция – Георги Петканов и Симеон Тасев – 1993 г., Софи-Р, София, стр. 33.

ал. 2; чл. 212, ал. 1, т. 2 от КСО); персонална пенсия за сирак (чл. 92 от КСО вр. чл. 7, ал. 2, т. 1 от НПОС); добавка към личната пенсия на преживелия съпруг (чл. 84 от КСО); еднократно или разсрочено изплащане на сумата по индивидуалната партида на осигуреното лице в професионален (чл. 142, т. 3 КСО), универсален (чл. 139, т. 3 КСО) и доброволен (чл. 212, ал. 1, т. 4; ал. 2, т. 3 от КСО) пенсионен фонд.

При наследствените пенсии кръгът на субектите на правото на пенсия е различен от кръга на осигурените за този вид пенсия лица. Задължително осигурените за наследствена пенсия са същите лица и при същите условия, както задължително осигурените за пенсия за старост и за инвалидност (чл. 4, ал. 1, 3 и 10 и чл. 4а, ал. 1 КСО). Лицата, които се осигуряват доброволно в НОИ за риска смърт (чл. 4, ал. 5–9 КСО), също са в обхвата на осигурените за наследствена пенсия.

Субектите на правото на наследствена пенсия са посочени в чл. 80, ал. 2 КСО. Това са лицата, които се намират в брачна (преживелия съпруг) или най-близка родствена (деца и родители) връзка с починалия осигурен.

Правото на наследствена пенсия възниква при кумулативното наличие на три предпоставки – смърт на осигуреното лице; право на лична пенсия на осигуреното лице; наличие на родствена или брачна връзка с починалото осигурено лице¹⁸⁸. **В този смисъл тя се дължи** при наличие на две условия: 1) смърт на осигуреното лице, 2) получаваната, респ. полагащата се на починалия пенсия да е законово възможно да се трансформира в наследствена – в посочения смисъл нормативно установен е и принципът, че всички лични пенсии могат да преминават в наследствени, с изключение на пенсиите за гражданска инвалидност, социалните пенсии за старост, социалните пенсии за инвалидност и персоналните пенсии.

При наличие на тези предпоставки наследствена пенсия се отпуска от датата, следваща датата на прекратяване на пенсията на наследодателя, когато заявлението е подадено в двумесечен срок от датата на смъртта му.

Наследствената пенсия не е част от наследството на починалото лице. Тя е осигурително плащане, което се осъществява от осигурителния орган. Получаването на наследствена пенсия в този аспект не е приемане на наследството на починалото осигурено лице, поради което и отказът от наследство не лишава наследниците от правото на наследствена пенсия.

¹⁸⁸ Койчева, Р., Предпоставки за придобиване на право на наследствена пенсия. – Съвременно право, 2002, № 3, стр. 64–74.

Кръгът на правоимащите включва следните лица: 1) децата на починалия, в това число родените в брака, извънбрачни или осиновени, които имат право на пенсия до навършване на 18-годишна възраст, а след навършването ѝ, ако продължават да учат – за срока на обучението, но не по-късно от навършването на 26-годишна възраст, съответно – над нея, ако са се инвалидизирани до 18 -, съответно до 26-годишна възраст¹⁸⁹, 2) преживелият съпруг, ако неговата възраст е с пет години по-рано от възрастта, необходима за получаване на пенсия за осигурителен стаж и възраст, съответно преди тази възраст, ако е неработоспособен, 3) родителите на починалия, в случай на навършена от тях пенсионна възраст и при условие, че не получават лична пенсия.

Родителите на лицата, починали по време на наборна военна служба, и на военнослужещите, загинали при изпълнение на военна служба в операции или мисии извън територията на страната, имат право на наследствена пенсия за военна инвалидност, независимо от възрастта им. Те получават в пълен размер личната си пенсия и наследствена пенсия.¹⁹⁰

Смъртта на осигуреното в **универсален пенсионен фонд** лице също поражда осигурителни права. Това е предвидено в чл. 139, т. 3 и чл. 170 КСО. Правата се изразяват в изплащане на суми на наследниците на починало осигурено лице. При смърт на осигурения в универсален пенсионен фонд възникват права за неговите наследници. Като такива законът посочва преживелия съпруг и наследниците по права линия (низходящите или възходящите). За реда за наследяване и размера на наследствените дялове е направена нормативна препратка към Закона за наследството. Ако починалият няма съпруг или наследници по права линия, натрупаните средства по индивидуалната партида се прехвърлят в пенсионния резерв.

Наследствени права при смърт на осигуреното в **професионален пенсионен фонд** лице са същите, както на осигурените в универсален пенсионен фонд. Уредбата им е дадена в чл. 139, т. 3 и чл. 170 КСО. Разликата в регламентацията при двата фонда е, че при липса на наследници натрупаните по индивидуалната партида средства се прехвърлят в държавния бюджет.

Смъртта на лице, осигурено в общ **доброволен пенсионен фонд**, поражда наследствени права за неговите наследници. В тази хипотеза, както при допълнителното задължително пенсионно осигуряване, е налице форма

¹⁸⁹ Към този кръг лица поради получаването на пенсия по КСО е неприложим редът за получаване на помощ по Закона за семейни помощи за деца (чл. 2, ал. 3 т. 4 от с. з).

¹⁹⁰ Андреева, А., Йолова, Г. Трудово и осигурително право, Варна, Наука и икономика, 2020, с. 251–252.

на същинско наследяване. Средствата по индивидуалната партида на осигуреното лице, от които се извършват плащанията на неговите наследници, се явяват част от имуществото на това лице. Правата на наследниците по общото доброволно пенсионно осигуряване са уредени в чл. 245 КСО.

Лицата, имащи право на пенсия при смърт на осигурен в общ доброволен пенсионен фонд съгласно разпоредбата на чл. 245, ал. 1 и 4 КСО, са определени в правилника на фонда и са посочени в осигурителния договор. Между тях са предвидени и наследниците по закон. За последните е уредено право на наследяване, при условие да няма други изрично определени в осигурителния договор наследници. В разпоредбата на чл. 245, ал. 1 КСО правата на наследниците в доброволен пенсионен фонд са регламентирани като наследствена пенсия. Размерът на тази пенсия следва да е равен на полагащата се лична пенсия на починалия осигурен, тъй като средствата, от които би се изплащала личната пенсия, са негови собствени, натрупани по индивидуалната му партида във фонда.

Към пенсията за инвалидност може при определени условия да се отпусне **добавка за чужда помощ**. Уредбата ѝ е дадена в чл. 103 КСО и чл. 68 от НМЕ и е предвидена за изплащане за чужда помощ на инвалиди с най-високата степен на загубена работоспособност. Изплащането ѝ е по основното задължително пенсионно осигуряване от съответния фонд, от който се изплаща пенсията – „Пенсии“, „Пенсии за лицата по чл. 69“, „Пенсии, несвързани с трудовата дейност“ и „Трудова злополука и професионална болест“.

Добавката за чужда помощ се отпуска към пенсията за инвалидност, която получават пенсионерите с трайно намалена работоспособност (вид и степен на увреждане над 90 на сто) и които постоянно се нуждаят от чужда помощ. Съдебната практика приема, че добавката за чужда помощ е самостоятелно имуществено право, възникващо от датата на преценката за необходимост от предоставянето на помощта, а не от датата на инвалидизирането. В посочения смисъл необходимостта от предоставяне на подобна добавка се установява с експертно решение на ТЕЛК или НЕЛК. Правото на добавка за чужда помощ по своята правна природа е различно от правото на пенсия за инвалидност. Това е определящо за възникването му на датата, на/в която ТЕЛК/НЕЛК са посочили в експертното решение необходимостта от чужда помощ.

Размерът на добавката за чужда помощ е 75 на сто от социалната пенсия за старост.¹⁹¹

¹⁹¹ Андреева, А., Йолова, Г., Цит. съч., с. 243.

2.3.2. Здравно осигуряване при риска трудова злоупотрека

Здравното осигуряване е регламентирано в Закона за здравното осигуряване и в приетите за неговото прилагане подзаконовни нормативни актове на Министерски съвет и на министъра на здравеопазването: Наредба за осъществяване на правото на достъп до медицинска помощ, Наредба № 28 от 2004 г. за профилактичните прегледи и диспансеризацията, Националния рамков договор и договорите между РЗОС и изпълнителните на медицинска помощ, както и в Закона за здравето, Закона за лекарствените продукти в хуманната медицина (неговите разпоредби са от значение за предоставяните като здравни услуги лекарствени средства и консумативи за домашно лечение по чл. 45, ал. 1, т. 11–12 ЗЗО), Закона за лечебните заведения, законите за съсловните организации на лекарите и лекарите по дентална медицина, на медицинските сестри, акушерките и асоциираните медицински специалисти.

Здравното осигуряване се осъществява чрез нормативно установен специален ред за набиране и разходване на паричните средства. Осигурителният характер на системата на здравно осигуряване трябва да се разглежда в два аспекта. От една страна се изразява в задължение за участие на осигурените в набирането на средствата за осъществяване на здравното осигуряване – лично или чрез друг субект (работодател, държавата) чрез внасяне на „здравноосигурителни вноски като основен източник на средства за финансиране на здравното осигуряване“¹⁹². От друга – в аспекта на задължението на осигурителния орган за предоставяне на необходимата закрила при настъпване на установените в закона предпоставки.¹⁹³

Правото на осигурените лица на медицинска помощ при трудова злоупотрека е регламентирано в чл. 45, ал. 1, т. 3 от ЗЗО.

Съдържанието на правото на здравно осигуряване включва множество разнородни по своя характер престации. Те могат да бъдат имуществени престации и или фактически действия. Обединява ги тяхното предназначение – те са грижа за здравето на човека. Престациите по здравното осигуряване могат да се дефинират най-общо като дължими от осигурителния орган обезпечения, задължение за полагането на които възниква към момента на реализиране на съответния здравен риск, в частност и най-общо – медицинска помощ, услуги, предоставяни от медицинска специалисти – в частност

¹⁹² Необходими промени в Закона за здравното осигуряване, Съвременно право, бр. 5/99, стр. 68.

¹⁹³ Милева, Атлиана, 2020, Осигурителни правоотношения по задължителното здравно осигуряване, Сиела, София, стр. 94.

медицинска експертиза на трудоспособността, материални престации, трансгранично здравно обслужване.

Системата по заплащане на дейности и услуги по задължителното здравно осигуряване е установена в Закона за здравното осигуряване, последно действащата Наредба № 3 от 20. 03. 2018 г. за определяне пакета от здравни дейности, гарантиран от бюджета на Националната здравноосигурителна каса, Наредба за осъществяване правото на достъп до медицинска помощ, Наредба № 10 от 2009 г. за условията, реда, механизма и критериите за заплащане от националната здравноосигурителна каса на лекарствени продукти, медицински изделия и на диетични храни за специални медицински цели, договаряне на отстъпки и прилагане на механизми, гарантиращи предвидимост и устойчивост на бюджета на НЗОК (изм. – ДВ, бр. 17 от 2019 г.) и по аналогия и с препратки към Наредба № 3 от 5 април 2019 г. за медицинските дейности извън обхвата на задължителното здравно осигуряване, за които Министерството на здравеопазването субсидира лечебни заведения, и за критериите и реда за субсидиране на лечебни заведения. Тази система се изгражда на принципа, свързващ прякото реализиране на правото на достъп до обема и обхвата на помощта в дефинираните законови рамки, като в частност се приема (чл. 2), че здравноосигурените лица имат право да получават медицинска помощ в обхвата на основния пакет от здравни дейности, гарантиран от бюджета на НЗОК.¹⁹⁴

Регламентираните в здравното осигуряване като осигурени социални рискове са рисковете **болест, бременност и раждане**. Рискът, който има значение за настоящата разработка, е „**болест**“. Този риск е уреден в чл. 45, ал. 1, т. 1–3 и др. 330 и проявлението му представлява отклонение от нормалното здравно състояние на човека. Законът не свързва престациите за този риск с причината за болестта – **общо заболяване, трудова злополука или професионална болест**, а само с обективното състояние на лицето.

Медицинската помощ на здравноосигуреното лице е дължимата включена в правото на здравноосигуряване престация. Обемът ѝ е уреден в разпоредбата на чл. 45 330 и намира доразвитие в Националния рамков договор. Оказването на медицинска грижа включва извършване на определени действия и предоставяне на конкретни блага в зависимост от здравното състояние на осигуреното лице и от свързаната със състоянието му нужда. На „меди-

¹⁹⁴ Йолова, Г. Специфики в заплащането на медицински дейности и услуги по задължителното здравно осигуряване. Правото и бизнесът в съвременното общество : Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция, 8 ноември 2019 г., Варна : Наука и икономика, 2019, с. 314 – 315.

цинската помощ“ е дадено легално определение в §1, т. 9 ДР ЗЗО. Съгласно тази дефиниция медицинската помощ е „система от диагностични, лечебни, рехабилитационни и профилактични дейности, осигурявани от медицински специалисти“. От посочената разпоредба могат да бъдат извлечени правните белези на това понятие – човешка дейност, система от дейности, осъществявани от медицински специалисти.

Като човешка дейност медицинската помощ включва дейност по диагностика, лечение, рехабилитация и профилактика на заболяванията и на настъпването на травматични увреждания.¹⁹⁵

Медицинската помощ включва и предоставянето на престации от материален характер са фармацевтичните медикаменти, транспортът по медицински показания. Освен посочените престации съгласно действащото законодателство на национално и на европейско ниво осигурените имат право да изискват, а осигурителният орган е задължен да им възстанови направените от тях разходи при лечение в чужбина, ако съответните медицински услуги не могат да бъдат предоставени в България. Нормативно установената предпоставка е наличието на предварително разрешение. Издаването му е включено в компетентността на осигурителя орган – НЗОК. Но и при наличието на възможност за получаване на медицинска помощ в България, ако в друга държава-членка на ЕС е възможно на лицето да бъде предоставена медицинска помощ с по-добър ефект за здравето му, по-щадящ метод на лечение, то дори и да няма разрешение от НЗОК, лицето има право да изиска заплащането на получената от него в друга държава-членка на ЕС медицинска помощ.¹⁹⁶

От изложеното по-горе следва, че осигурителният характер на посочените престации намира израз в това, че получаването им не води до натоварване във финансов аспект на нуждаещото се лице, а заплащането се извършва от осигурителния орган. Същността на здравното осигуряване се изразява в това, че осигурените лица получават полагащата им се медицинска помощ, без да заплащат нейната парична равностойност. Заплащането ѝ се поема от осигурителния орган – НЗОК или застрахователното дружество. В това се изразява и прехвърлянето на риска от осигуреното лице върху осигури-

¹⁹⁵ Йолова, Г. Обемът и достъпът до медицинска помощ – тенденции и особености на недискриминационно прилагане. Защита срещу дискриминацията: Правна уредба, проблеми и тенденции : Сборник с доклади от национална научна конференция на ИУ – Варна, 8 юни 2018 г., Варна : СТЕНО, 2018, 262 – 270.

¹⁹⁶ в този смисъл решението на СЕС по Дело C-173/09 Георги Иванов Елчинов срещу Националната здравно-осигурителна каса.

телния орган. На тях е възложен рискът от неблагоприятните имуществени последици за осигуреното лице.

Медицинската помощ е регламентирана като комплексна система от свързани помежду си дейности, насочени към постигане на целта – съхраняване на здравето на хората. Медицинската помощ се осъществява от медицински специалисти, към които са поставени нормативни изисквания в чл. 183–193 от ЗЗдр., свързани с притежаване на специални знания в областта на медицината, придобити по установен в нормативните актове ред. Към тези изисквания трябва да се добавят и изискванията на чл. 4 ЗСОЛДМ и чл. 5 ЗСОМС за членуване в съответната съсловна организация. Липсата на членство в съответната съсловна организация е пречка за упражняване на медицинска професия.

Конкретните правила за ползването на различните елементи на медицинската помощ по задължителното здравно осигуряване са регламентирани в Националния рамков договор и в подзаконови нормативни актове на Министерския съвет и на министъра на здравеопазването. Предоставянето на медицинска помощ изисква редовно здравно осигуряване чрез внасяне на осигурителни вноски и конкретно направен избор на изпълнител на медицинска помощ.

Съгласно разпоредбата на чл. 58 ЗЗО изпълнителите на медицинска помощ са лечебните заведения по Закона за лечебните заведения и националните центрове по проблемите на общественото здраве по Закона за здравето. Законът изрично предвижда, че здравноосигуреното лице има право на избор на лекар от лечебно заведение за първична медицинска помощ. Това е личният лекар, съответно зъболекар. Правото на избор се отнася до първичната и до специализираната извънболнична помощ. При втората се осъществява на основата на издаденото медицинско направление за специализирана извънболнична помощ от личния лекар/зъболекар. Правото на избор е регламентирано и по отношение на лечебните заведения за болнична помощ. За осъществяване на този избор е необходимо направление за хоспитализация от лекар или зъболекар за извънболнична помощ.

За да бъде предоставена медицинска помощ по задължителното здравно осигуряване, нормативно е поставена положителна предпоставка – лицето да е било осигурявано редовно, т.е. да са внесени всички дължими здравноосигурителни вноски от възникването на здравното осигуряване. Проверка за наличието на изпълнението на това условие се прави от изпълнителя на медицинска помощ на базата на информацията, предоставяна от НАП. При липса на поставеното условие лицето получава медицинска помощ, като за-

плаща цената ѝ.

Обемът на необходимата и следваща да се предостави медицинска помощ се определя от изпълнителя на медицинска помощ от конкретното състояние на пострадалото лице. Медицинската помощ, която трябва да бъде предоставена, е тази, която е необходимата, подходящата и достатъчната, а качеството на предоставянето ѝ следва да е съответно на националните медицински стандарти и на правилата за добра медицинска практика.

Предвидена е възможност за предоставяне на медицинска помощ по **доброволното здравно осигуряване**. Доброволното здравно осигуряване е уредено като финансово обезпечаване на получаващата от осигурените лица медицинска помощ чрез здравнозастрахователни дружества, на които здравноосигурените лица заплащат застрахователни премии. Предмет на доброволното здравно осигуряване съгласно разпоредбата на чл. 412 от КЗ е предоставянето на здравни услуги и стоки. Стоките и услугите могат да са включени или да са извън обхвата на задължителното здравно осигуряване. Определянето им е в договора за медицинска застраховка.

Формата на доброволното здравно осигуряване се определя в застрахователния договор и може да е във вид на възстановяването на разходи или във вид на абонаментно обслужване. Възстановяването на разходи като форма на доброволното здравно осигуряване представлява пълното или частичното заплащане на направените от здравноосигуреното лице разходи за здравно обслужване. Необходимо е в договора да са вписани осигурителните случаи от значение за осигуряването. При тази форма здравноосигуреното лице получава медицинската помощ от избрания изпълнител, а застрахователното дружество заплаща паричната ѝ равностойност. В зависимост от уговореното в договора заплащането може да бъде на самото осигурено лице или на изпълнителя на медицинска помощ. При абонаментно обслужване се дължи фактическо предоставяне на медицинската помощ от изпълнители на медицинска помощ, сключили договор с конкретното застрахователно дружество.

2.3.3. Трудовоправни последици и последици на риска в сферата на застраховането

Една от важните трудовоправни последици за работника или служителите, регламентирана в разпоредбите на чл. 200 от КТ, е **имуществената отговорност на работодателя за вредите от трудова злоупотрека**.

На обезщетяване подлежат вредите от трудова злоупотрека, които са причинили временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто или смърт на работника или служителя.

Имуществената отговорност на работодателя е предвидена и при условие, че негов орган или друг негов работник или служител има вина за настъпването им, както и когато трудовата злополука е причинена от непреодолима сила при или по повод изпълнението на възложената работа или на каквато и да е работа, извършена и без нареждане, но в интерес на работодателя, както и по време на почивка, прекарана в предприятието.

Нормативно установеният размер на дължимото от работодателя обезщетение е разликата между причинената вреда – неимуществена и имуществена, включително пропуснатата полза, и обезщетението и/или пенсията по общественото осигуряване. С новелата на ал. 4 от КТ е предвидено дължимото обезщетение да се намалява и с размера на получените суми по сключените договори за застраховане на работниците и служителите.

Сложният състав на имуществената отговорност на работодателя по чл. 200 от КТ включва следните елементи:

1. Наличието на трудово правоотношение между пострадалия работник и работодателя.
2. Настъпването на трудова злополука.
3. Настъпването на вреди за работника или служителя.
4. Причинната връзка между трудовата злополука и настъпилите вреди за работника или служителя.

Наличието на посочените елементи следва да е в кумулативност, при отчитане на възможността да настъпват в последователност (напр. първо възниква трудовото правоотношение, в следващ период настъпва трудова злополука и на следващ етап се проявяват вредите). Интегриращият фактор на различните съставни елементи на сложния фактически състав на имуществената отговорност на работодателя е причинната връзка между трудовата злополука и настъпилите вреди¹⁹⁷.

На обезщетяване подлежат всички вреди – неимуществени и имуществени, включително и пропуснатата полза.

Задължителното застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука“ е регламентирано в Закона за здравословни и безопасни условия на труд (чл. 52) и в Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука“ (приета с ПМС № 24 от 2006 г., обн. ДВ, бр. 15 от 2006 г., изм. и доп. бр. 68 от 2006 г., изм. бр. 46 от 2007 г.). Съгласно цитираните нормативни актове работодателите имат задължение да застраховат за своя сметка работниците и служителите, които

¹⁹⁷ Мръчков, В., 2013 г., Имуществена отговорност на работодателя, София, Сиби, стр. 67.

извършват работа, при която съществува опасност за живота и здравето им.

Условията и редът, при които се осъществява застраховането, се определят от Министерския съвет, като задължително се отчитат икономическата дейност, към която принадлежи предприятието, и средното ниво на трудов травматизъм за страната.

Работниците и служителите, които подлежат на задължително застраховане, извършват работа в основната и спомагателната дейност на предприятия, принадлежащи към икономическа дейност с трудов травматизъм, равен или по-висок от средния за страната. Индивидуализирането им по работни места и длъжности се извършва с писмена заповед на работодателя, като се отчитат резултатите от оценката на риска.

Предвидено е задължителната застраховка „трудова злополука“ да покрива следните рискове: смърт на застрахованото лице в резултат на трудова злополука; трайно намалена работоспособност в резултат на трудова злополука и временна неработоспособност, в резултат на трудова злополука.

Временната неработоспособност и степента на трайно намалената работоспособност за всеки отделен случай при трудова злополука се удостоверяват съответно с болнични листове и експертни решения, издадени от съответния компетентен орган на медицинската експертиза на работоспособността.

Глава трета

КОНТРОЛ ЗА СПАЗВАНЕ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И ПРЕВЕНЦИЯ НА ТРУДОВИТЕ ЗЛОПОЛУКИ

§3.1. Контролни органи и институции

3.1.1. Систематика и компетенция на контролните органи

Контролът се явява една от формите на управление в различните значими области на обществените отношения. Контролът в областта на трудовите отношения е дефиниран като част от системата за инспектиране на труда. Съгласно дадената в §1 от Допълнителни разпоредби на Закона за инспектиране на труда (ЗИТ, „инспектирането на труда“ е дейност, осъществявана от контролните органи по установяване и налагане на съответствие между изискванията на законодателството и прилагането му в предприятията, обектите и местата, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение¹⁹⁸. Съгласно чл. 4 от ЗИТ „Инспектирането на труда включва контрола по спазване на трудовото и осигурителното законодателство и специализирания контрол по Закона за насърчаване на заетостта и Закона за здравословни и безопасни условия на труд“, както и отделни контролни дейности на: а) техническия надзор на съоръженията с повишена опасност; б) противопожарния контрол; в) строителния контрол; г) контрола по техническото състояние и безопасността на земеделската и горската техника и придобиването на правоспособност за работа с нея; д) контрола по ядрената безопасност и радиационната защита; е) контрола по спазване на изискванията на Закона за гражданското въздухоплаване, Закона за морските пространства, вътрешните водни пътища и пристанищата на Република България, Закона за автомобилните превози, Закона за железопътния транспорт и на Кодекса за търговското корабоплаване; ж) специализирания контрол по Закона за защита от вредното въздействие на химичните вещества и препарати; з) контрола по

¹⁹⁸ Вж. Александров, Андрей, Практически проблеми на трудовото право, свързани с контрола за спазване и административнонаказателната отговорност за нарушения на трудовото законодателство. – Труд и право, 2016, № 11, 10–15; Александров, Андрей, Практически проблеми на трудовото право, произтичащи от системата на неговите източници. – Труд и право, 2016, № 12, 13–18.

предотвратяване и ограничаване на промишленото замърсяване; и) контрола по спазване на изискванията на Закона за енергетиката; й) други контролни дейности, определени в нормативен акт, свързани с осъществяване на трудова дейност или с провеждане на обучение.

Предвидено е политиката за инспектиране на труда да се определя и провежда от Министерския съвет. На министъра на труда и социалната политика е възложено да разработва и да координира държавната политика в областта на инспектирането на труда, чрез: ежегодно разработвана Национална програма за инспектиране на труда; ежегодно изготвяне на доклад за състоянието, тенденциите и проблемите на дейността за инспектиране на труда и предложение на мерки за подобряването ѝ; издаване самостоятелно или съвместно с други министри на правила за осъществяване на съвместната дейност на органите, осъществяващи специфични контролни функции. Регламентирано е създаване на Национален съвет по условия на труд като постоянен орган за осъществяване на координация, консултации и сътрудничество при инспектирането на труда¹⁹⁹. Органите на Министерството на вътрешните работи, другите държавни и общински органи и ръководителите на ведомствата и организациите имат императивно поставено задължение да оказват необходимата помощ и съдействие на органите при инспектирането на труда.

При осъществяване на дейностите по контрол в системата на инспектиране на труда министрите, председателите и изпълнителните директори на агенциите си взаимодействат чрез извършване на съвместни проверки и обмен на информация. Съвместните проверки се осъществяват на основата на издадена заповед от министъра на труда и социалната политика или оправомощено от него длъжностно лице. Основанията за издаване на заповедта са: 1. Съответствието с Националната програма за инспектиране на труда; 2. По искане на Министерския съвет; 3. При възлагане от органите на прокуратурата; 4. По предложение на Националния съвет по условия на труд; 5. По постъпили жалби и сигнали за нарушения на законодателството; 6. В случай на аварии в предприятията и в зависимост от данните за причините и големината на аварията; 7. При трудова злополука, причинила смърт; при злополука, причинила увреждане на повече от трима работещи, както и при всяка злополука, за която има основание да се предполага, че ще доведе до инвалидност – в зависимост от данните за причините и компетентностите на контролните органи, осъществяващи специален контрол по изпълнението на

¹⁹⁹ <https://mlsp.government.bg/natsionalen-svet-za>

конкретни нормативни актове (напр. органите на ИА „Автомобилна администрация“ в аспекта на превенция на пътнотранспортните произшествия). Със заповедта се определят компетентните контролни органи, един от които е водещ, както и обектите, обхватът и периодът за извършване на проверката. Резултатите от съвместната проверка се обективират в доклад, който съдържа констатации, дадените предписания и предприетите мерки за търсене на административнонаказателна отговорност. Въведено е изискване за срок – до седем дни от приключване на проверката докладът да се представи на министъра на труда и социалната политика. На ръководителите на контролните органи, участвали в проверката, се предоставят копия.

Освен участие в съвместни проверки на ръководителите на специализираните администрации е възложено да: а) представят информация на министъра на труда и социалната политика за дейностите по инспектиране на труда. Информацията се предоставя във форма, съдържание по ред и срокове, определени с наредба, приета от Министерския съвет; б) да информират компетентния контролен орган в срок до три дни при наличие на установени нарушения в областта на труда или при съмнение за нарушения в обектите на контрол.

Упражняването на контрол в различните му форми и чрез различните негови методи има за цел на основата на спазването на законодателството в областта на трудовото право, специфичните правила за безопасност и здраве при работа, както и нормите в областта на социалното и здравното осигуряване и застраховането, от една страна – намаляване на трудовия травматизъм, съхраняване здравето и живота на работещите и от друга – материалното им осигуряване при настъпването на неблагоприятните последици на трудовите злополуки.

В законодателството на Р България не е давана и не е дадена легална дефиниция на контрола в областта на трудовото законодателство и в областта на здравословните и безопасни условия на труд. Органите, които го осъществяват, както и формите му и механизмите, чрез които се осъществява, се извличат от разпоредбите на КТ, ЗИТ, Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“ (УПИАГИТ/, ЗЗБУТ и актовете по прилагането му.

Предметът на правно регулиране на нормите, уреждащи контрола в трудовото законодателство и в законодателството относно здравословните и безопасни условия на труд, е различен и е по-ограничен от предмета на правно регулиране на нормите в трудовото законодателство и в законодателството относно здравословните и безопасни условия на труд. Последните регулират

обществените отношения относно възникването на трудовите правоотношения, престацията на труд и изискванията към условията на полагане на труд, включително и за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд при организацията на работните места и в трудовия процес. За правилното (законсъобразното) развитие на тези отношения съществено значение имат нормите относно контрола на труда и относно контрола на здравословните и безопасни условия на труд. Въздействието им върху поведението на работодателите се проявява в съпоставянето на фактическото положение с правилата и изискванията, поставени в нормативната уредба.

В настоящото изложение ще бъде разгледан контролът в проявлението му в аспектите на превенцията, установяването и преодоляването на последиците от настъпването на трудовите злополуки.

Разглежданият контрол може да бъде определен като комплекс от разнообразна по характер, обективно развивана правно регламентирана дейност на контролните органи в различните държавни структури, за конкретно съпоставяне на фактическото поведение на лицата, участващи в трудовоправните отношения, по повод полагането на труда, осигуряването на здравословни и безопасни условия на труда. Той се конкретизира посредством: изпълнението на това задължение от работодателя и спазването на правилата за здравословни и безопасни условия на труд от всички участници в трудовите правоотношения, задълженията на осигурителя за своевременното изпълнение на задълженията му по осигурителното (дългосрочно осигурително и здравноосигурително) законодателство с цел да се обезпечи точното прилагане на нормативните актове, приети на национално, европейско и международно ниво, изпълнението на регламентираните права и задължения и посочване на фактите от значение за приемане на мерки за въздействие и отговорност и за усъвършенстване на законодателството.

Органите, на които е възложено упражняването на контрол в различните аспекти на законодателството, имащи отношение към трудовите злополуки, са с функции и правомощия в различни правни отрасли (напр. Държавната агенция за метрологичен и технически надзор; Агенцията за ядрено регулиране; Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ на Министерството на вътрешните работи; областните дирекции „Земеделие“, които изпълняват функции по Закона за регистрация и контрол на земеделската и горската техника; Министерството на транспорта; Министерството на здравеопазването; Националната агенция за приходите; Националния осигурителен институт/, като тук ще бъдат посочени тези от тях, имащи съ-

ществено значение в превенцията, установяването и преодоляването на последиците от настъпилите трудови злоупотреби.

Цялостният контрол в областта на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности по арг. от чл. 399 от КТ вр. чл. 4, ал. 1, т. 1 от УПИ-АГИТ е от компетентността на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика²⁰⁰. Агенцията упражнява специализиран контрол по спазването на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и правата и задълженията на страните по служебното правоотношение и на други нормативни актове, когато това ѝ е възложено със закон (арг. от вр. чл. 54, ал. 2 от ЗЗБУТ вр. чл. 4, ал. 1, т. 2 от УПИ-АГИТ).

Цялостен контрол по спазването на ЗЗБУТ, съгласно разпоредбата на чл. 54, ал. 1 от с. з., упражнява Министерството на труда и социалната политика.

Общият контрол за спазването на осигурително законодателство е в компетентността на НОИ и НЕЛК, а на здравноосигурителното законодателство е в правомощията на Медицински одит и НЗОК. Специализиран контрол за спазване на отделни аспекти на трудовото законодателство е възложен например на Изпълнителна агенция „Автомобилна администрация“ (относно спазването на работното време и почивките на водачите на товарни моторни превозни средства, извършващи превоз на пътници и товари) и на министъра на земеделието, храните и горите и Областните дирекции „Земеделие“ по Закона за регистрация и контрол на земеделската и горската техника (по отношение на техническата изправност на техниката и правоспособността на лицата, които я управляват).

Контролът относно финансирането и разходването на бюджетните средства се осъществява от Националната агенция по приходите (НАП) към Министерството на финансите, в частта на внасянето на вноските за ДОО и ЗО в съответните фондове; от Сметната палата, която осъществява контрол върху изпълнението на бюджета на НЗОК; от управителя на НЗОК, който чрез контролорите в РЗОК осъществява контролните си правомощия по отношение на изпълнителите на медицински дейности. Контролът върху предоставянето на пакета от здравни дейности, гарантиран от бюджета на НЗОК, както и

²⁰⁰ Андреева, Андрияна, Димитрова, Дарина. Специфики на контрола на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. Годишник на БСУ, Бургас: Бургаски свободен университет, 40, 2019, 243 – 258.; Димитрова, Дарина. По някои въпроси на административноправната защита на правото на труд. Правото и бизнесът в съвременното общество: Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, 13 ноември 2020 г., Варна: Наука и икономика, 2020, с. 254–262.

за осъществяването на здравните дейности от здравните застрахователи по застрахователните дейности е възложен на Изпълнителна агенция „Медицински одит“.

Контролът може да бъде систематизиран по различни критерии в зависимост от уредбата му в общите и специални нормативни актове, които го уреждат. Така в КТ той е уреден в две форми – **външноведомствен и вътрешноведомствен**.

Съгласно разпоредбите на чл. 400 КТ външноведомствен контрол за спазване на разпоредбите на трудовото законодателство осъществяват държавните органи, с изключение на ИА ГИТ.

Външноведомственият контрол е общ или специализиран и се осъществява по силата на закон или акт на Министерски съвет. Например специализиран контрол за спазване на отделни аспекти на трудовото законодателство осъществява Изпълнителна агенция „Автомобилна администрация“ (за спазването на работното време и почивките на водачите на МПС, извършващи превоз на пътници и товари/, министърът на земеделието, храните и горите и Областните дирекции „Земеделие“ по Закона за регистрация и контрол на земеделската и горската техника (в аспектите на техническата изправност на техниката и правоспособността на лицата, които я управляват).

В чл. 401 от КТ е предвиден и вътрешноведомствен контрол. Правомощието да упражняват контрол за спазването на трудовото законодателство е предоставено съгласно тази разпоредба *ex lege* на министрите, ръководителите на други ведомства, както и на местните органи на държавно управление. Предвидено е тази тяхна компетентност да се осъществява чрез техни специализирани органи.

От горното може да се изведе извод, че в аспекта на превенцията, установяването и последиците на института „трудова злополука“ посочените органи образуват сложна в хоризонтален и вертикален план структура на общ и специализиран, вътрешноведомствен и външноведомствен контрол с възложени специфични задачи. Тази структура (система) се състои от структурни компоненти (части, подсистеми), всеки от които с определена правна характеристика, сфера на въздействие, цели и задачи.

3.1.2. Правомощия и правни актове на контролните органи

Правомощията на административните органи, имащи функции в областта на контрола на трудовото законодателство, са конкретно разписани в разпоредбите на различни по същността си нормативните актове – КТ, ЗЗБУТ, ДОПК, КСО, ЗЗдр., ЗАНН и др.

От всички органи, участващи в сложната система за контрол и управление на труда, в настоящата разработка поради обхвата и целта на изследването ще бъдат разгледани правомощията само на тези, които упражняват общ (и специализиран) контрол в определени аспекти, а именно – Инспекцията по труда и органите на НАП.

Контролните органи в системата на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ в границите на своята компетентност имат следните правомощия, а именно да:

- посещават по всяко време министерствата, другите ведомства, предприятия и местата, където се извършва работа, помещенията, ползвани от работниците и служителите, както и да изискват от лицата, които се намират на територията им, да се представят с документ за самоличност;

- изискват от работодателя, съответно от органа по назначаването обяснения, сведения и представяне на всички необходими документи, книжа и заверени копия от тях във връзка с упражняването на контрола;

- се осведомяват пряко от работниците и служителите по всички въпроси във връзка с упражняването на контрола, както и да изискват от тях да декларират писмено факти и обстоятелства, свързани с осъществяването на трудовата дейност, съответно на дейността по изпълнение на държавната служба, включително и данни за заплащането на труда;

- вземат проби, мостри и други подобни материали за лабораторни изследвания и анализи, да използват технически средства и апаратура и да правят измервания на фактори на работната среда във връзка с упражняването на контрола върху осъществяваната трудова дейност;

- установяват причините и обстоятелствата, при които са настъпили трудови злополуки.

На правомощията на контролните органи съответстват нормативно установени задължения на работодателите, органите по назначаването, длъжностните лица, работниците и служителите да им оказват съдействие при изпълнението на техните функции.

Предвидени са взаимодействие и координация на ИА ГИТ и НАП в областта на управлението и контрола върху труда. На Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ е възложено да уведомява Националната агенция за приходите за служебно заличаване на изпратено уведомление за сключен трудов договор, когато работодател или длъжностно лице не е изпълнил в срок влязло в сила задължително предписание за уведомяването на НАП за заличаването на уведомлението. Нормативно е установено задължение на Националната агенция за приходите да предоставя на контролните органи

на ИА ГИТ необходимата данъчна и осигурителна информация за целите на контрола по спазване на трудовото законодателство и на законодателството, свързано с държавната служба.

Въведено е нормативно задължение на контролните органи:

а) да пазят в тайна поверителните и за служебно ползуване сведения, които са им станали известни във връзка с упражняването на контрола, както и да не използват тези сведения в своя стопанска дейност;

б) да пазят в тайна източника, от който са получили сигнал за нарушение на трудовото законодателство или на законодателството, свързано с държавната служба.

Императивно е въведена забрана контрол за спазване на трудовото законодателство и на законодателството, свързано с държавната служба да упражнява лице, което има пряк или косвен интерес от дейността на контролираните обекти.

Същевременно на работодателя са предвидени множество задължения, относими към извършвания от ИА ГИТ контрол и кореспондиращи с посочените по-горе права на контролните органи. В този смисъл той е длъжен:

– в предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд, да държи на разположение на контролните органи екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред, както и списък на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа и документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа: заповеди за полагане на извънреден труд, за дежурство, за времето на разположение, за установяване на непълно работно време и поименни графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време;

– да определи в писмен вид длъжностни лица в предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд, които да го представляват пред контролните органи на инспекцията по труда.

На контролните органи от системата на НАП е възложено имащото съществено значение за състоянието на осигуреност и следващите се на лицето обезщетения в случай на трудова злополука, респ. реализирането на правата по общественото и здравното осигуряване, правомощие да събират вноските по държавното обществено осигуряване и по здравното осигуряване и да ги превеждат в съответните фондове, като последното е важен елемент от системата за социална сигурност. Принципът е, че работодателите и лицата, работещи за собствена сметка, сами посочват в нарочни за

целта декларации дължимите суми за вноските по ДОО и ЗО и ги внасят по посочена от НАП партия в установените от законите срокове. Когато работодателите и лицата, работещи за собствена сметка, не изпълнят доброволно посочените задължения, „задължителните осигурителни вноски се събират от НАП. Тя насочва събраните налози към институциите, които ще ги изразходват, в т. ч. НОИ и НЗОК.“²⁰¹

Посочените административни органи при осъществяването от тях контролни функции издават специфични актове.

Актовете, които издават органите на инспекцията по труда при осъществяване на своите правомощия, са три вида – индивидуални административни актове, актове за установяване на административни нарушения и наказателни постановления.

Индивидуални административни актове контролните органи издават в три хипотези:

1. Когато прилагат принудителни административни мерки (ПАМ) – арг. от чл. 404 от КТ.

2. Когато обявяват съществуването на трудово правоотношение. Тези актове са два вида – а) постановление за обявяване на трудово правоотношение и б) предписание за сключване на трудов договор – арг. от чл. 405а от КТ.

3. Когато дават устни разпореждания – чл. 21, ал. 4 от УПИАГИТ. Разпорежданията се дават само ако са установени административни нарушения, които могат да бъдат отстранени в хода на проверката.

Съгласно на чл. 404 от КТ с цел предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство и на законодателството, свързано с държавната служба, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях контролните органи на инспекцията по труда, както и органите по външноведомствен и вътрешноведомствен контрол по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат посочените в разпоредбата принудителни административни мерки. Налагането на ПАМ е „дейност по прилагане на съответните административноправни норми – на материалната норма, предвиждаща дадения вид принудителна мярка, и на процесуалните норми, определящи реда, по който мярката трябва да се вземе“²⁰². От разписаните в 12-те точки на ал. 1, на чл.

²⁰¹ Калчев, Емил, 2010 г., Данъци и данъчно облагане, издателство на Нов български университет, стр. 42.

²⁰² Лазаров, Кино, 2017 г., Актуални трудове, Принудителни административни мерки, Недействителност на административните актове, Обвързана компетентност и оперативна самостоятелност, София, Сиела Норма АД, стр. 115.

404 КТ принудителни административни мерки мерките в шест разпоредби са относими към превенцията и последиците на трудовата злополука.

Правомощията на контролните органи в тези шест хипотези са следните:

1. Да дават задължителни предписания на работодателите, предприятията ползватели, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, включително и на задълженията по социално-битовото обслужване на работниците и служителите и на задълженията за информиране и консултиране с работниците и служителите по този кодекс и по Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труда.

2. Да спират въвеждането в експлоатация на сгради, машини и съоръжения, производства и обекти, ако не са спазени правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

3. Да спират дейността на предприятия, производства и обекти, включително строежа и реконструкцията им, както и машини, съоръжения и работни места, когато нарушенията на правилата за здравословни и безопасни условия на труда застрашават живота и здравето на хората, да поставят специален знак с определени в наредба на министъра на труда и социалната политика графично изображение и правила за поставяне. Специалният знак има за цел да укаже приложената принудителна административна мярка. За неразрешеното му премахване е предвидена на административнонаказателна отговорност. Особеност на тази мярка е, че не кореспондира с разпоредбите на ЗУТ, в частта относно спирането на строежа в аспекта на превенцията и нарушението на правилата за здравословни и безопасни условия на труд. От формулировката на разпоредбата следва, че мярката може да се наложи само относно неспазването на правилата за безопасност и здраве при труд във връзка със самото извършване на строителните работи, но не и ако строителният обект като проект и предвиждане в експлоатационен план не отговаря на тези изисквания. В ЗУТ **не е разписана разпоредба**, която да дава възможност за отказ за разрешение за строителство или спиране на строеж на обект, който не е съобразен с изискванията за безопасност и здраве при работа.

4. Да спират изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели, органи по назначаването и длъжностни лица.

5. Да отстраняват от работа работници и служители, които не са запознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труда или не притежават необходимата правоспособност, както и работници и служители, ненавършили 18 години, за които е отнето разрешението за приемане на работа по чл. 302, ал. 2 и чл. 303, ал. 3.

6. Да дават предписания за въвеждане на специален режим за безопасна работа при сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето на работещите при невъзможност да се приложи възможността за спирането на обекта.

Предвидено е условие контролните органи да дават задължителното предписание за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труда, както и за отстраняване на нарушения на трудовото законодателство и на законодателството, свързано с държавната служба, включително и по искане на работника или служителя, само до предявяването на иск пред съда. След предявяване на иск въпросът може да бъде решен само от съда. Когато в тези случаи по един и същ въпрос е дадено задължително предписание и има влязло в сила решение на съда, които си противоречат, на изпълнение подлежи съдебното решение.

Законът изрично регламентира, че при прилагане на принудителните административни мерки контролните органи на инспекцията по труда не носят отговорност за причинените вреди.

Обявяване съществуването на трудово правоотношение е механизъм, предвиден в КТ, чрез който при наличие на констатирано предоставяне на работна сила в нарушение на изискването за сключен трудов договор съществуването на трудовото правоотношение се обявява с постановление, издадено от контролните органи на инспекцията по труда. Това постановление по своята правна същност е декларативен административен акт. „Декларативните административни актове, наричани понякога и актове – решения, са свързани с признаване на факти и обстоятелства, засягащи права и задължения на различни правни субекти, когато тези права и задължения са възникнали в посочените от закона случаи преди самото издаване на акта на държавното управление. В този случай органът на администрацията е задължен (обвързан) от правната норма да декларира пораждането, изменението или преустановяването на съответните права и задължения“.²⁰³

Съществуването на трудовото правоотношение може да се установява с

²⁰³ Дерменджиев, Иван, Костов, Димитър, Хрусанов, Дончо, 2001 г., Административно право на Република България, Обща част, Четвърто издание, София, издателство Сиби, стр. 165–166.

всички доказателствени средства. В постановлението се определя началната дата на възникването на трудовото правоотношение. Предвидено е постановление да се издава и при смърт на работника или служителя, настъпила преди установяването на нарушението работната сила да се предоставя без сключен трудов договор. Отношенията между страните до издаване на постановлението се уреждат като при действителен трудов договор, ако работникът или служителят е бил добросъвестен при постъпването на работа. Въз основа на постановлението контролните органи на инспекцията по труда дават предписание на работодателя да предложи на работника или служителя сключване на трудов договор. В тези случаи трудовият договор следва да се сключи от датата на възникването на трудовото правоотношение, определена в постановлението. Ако такава дата не е определена, трудовият договор се сключва от датата на издаване на постановлението. При условие, че е издадено предписание за сключване на трудов договор и между страните не се сключи такъв, постановлението за обявяване на трудовото правоотношение замества трудовия договор и той се смята за сключен за неопределено време при 5-дневна работна седмица и 8-часов работен ден. Допуснато е едно изключение от изискването за издаване на предписание за сключване на трудов договор – при настъпила смърт на работника или служителя.

Регламентирано е право на жалба срещу **издадените индивидуални административни актове (ИАА)** – принудителни административни мерки, предписание за сключване на трудов договор и постановление за обявяване на трудово постановление. Редът за оспорването е уреден в **Административнопроцесуалния кодекс**. Изрично е посочено, че жалбата няма суспензивен ефект и не спира изпълнението на принудителната административна мярка. За тези ИАА предварителното изпълнение е установено по силата на изрична законова разпоредба. В тези хипотези разпоредбата на чл. 166 от АПК дава „временна защита на застрашените от оспорен административен акт права и законни интереси“²⁰⁴ на лицата чрез предвидената в нея възможност допуснатото предварително изпълнение на административен акт по силата на отделен закон, когато не се предвижда изрична забрана за съдебен контрол, да бъде спряно от съда по искане на оспорващия. Поставеното условие е от изпълнението му да възникват за оспорващия значителна или трудно поправима вреда. Искането за спиране може да бъде направено

²⁰⁴ Еленков, Александър, В: Лазаров, Кино, Къндева, Емилия и Еленков Александър, 2007 г., Коментар на административнопроцесуалния кодекс, Спиране на предварителното изпълнение като обезпечение на оспорването по АПК, издание на Центъра за обучение на адвокати „Кръстю Цончев“, стр. 50.

пред съда, разглеждащ жалбата срещу основния акт при всяко положение на делото до влизането в сила на решението по спора.

Последицата от съдебната отмяна на обжалвания акт е, че работодателят може да прекрати трудовия договор едностранно без предизвестие.

Устните разпореждания, които могат да издават инспекторите в ИАГИТ, са регламентирани в чл. 21, ал. 4 от УПИАГИТ. Съгласно АПК – чл. 59, ал. 3, устното разпореждане е индивидуален административен акт. Издаването на ИАА в устна форма е ограничено само до хипотезите, в които тази форма е предвидена в закон. Поставя се въпросът с регламентацията на издаването на устен административен акт в устройствен правилник изпълнено ли е изискването на чл. 59, ал. 3 от АПК формата на административния акт, като изключение от общото правило да е закрепена в закон? Формално правилникът, включително и устройственият, има белезите на нормативен акт и в широк смисъл на понятието е схващан като закон. Но не за такава уредба в подзаконов нормативен акт е заложената идея в разпоредбата на АПК. Изискването е изключенията от общите правила на закон да са разписани в закони, приемани от Народното събрание, чиято е изричната компетентност на законодателна политика. В подзаконовите нормативни актове се уреждат – детайлизират в конкретика, отношения, които вече имат регламентация в закон. В случая в подзаконов акт, устройствен по своята правна същност, е разписано за първи път правомощие на административен орган да издава акт с форма, непредвидена в закон, като част от компетентността му. Може да се направи извод, че в тази част устройственият правилник на ИА ГИТ е издаден при липса на компетентност. Принципно възможността инспекторите към ИА ГИТ да издават разпореждания в устна форма създава условия за бързина на провежданото от тях административно производство и следва да бъде уредена в КТ или в ЗИТ.

Както беше посочено, органите на **НАП имат компетентност да „установяват възникналите на основата на определено правоотношение държавни вземания, по силата на което държавата в лицето на своите органи се явява кредитор по вземане станало вече ликвидно и изискуемо“**²⁰⁵. Такива са вноските по Държавното обществено осигуряване и по Здравното осигуряване, които работодателят е имал задължение да начисли и внесе в конкретно установени в закона срокове, но не е изпълнил това свое задължение или не го изпълнил точно (в неговата цялост). За установяването на размера на дъл-

²⁰⁵ Славков, Бисер, 1998 г., Данъчна система и данъчен контрол в Република България, второ допълнено издание, София, издателство „Тракия-М“, стр. 85.

жимите вноски в ДОО и ЗО се провежда ревизия при конкретно разписани в ДОПК процесуални правила. Задълженията се установяват с ревизионен акт, който по правната си същност е „декларативен акт“²⁰⁶, „акт – решение, защото има декларативно действие. С него се признават факти и обстоятелства, засягащи права и задължения на конкретни правни субекти, когато тези права и задължения са възникнали в посочените в закона случаи преди самото издаване на акта“²⁰⁷.

Освен посочените индивидуални административни актове, в компетентността на органите на ИА ГИТ и НАП е **установяването на административни нарушения на трудовото и свързаното с него осигурително законодателство**. Установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления се извършват по реда, предвиден в Закона за административните нарушения и наказания, доколкото с този кодекс не е установен друг ред.

Нарушенията на трудовото законодателство се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи. В КТ не се съдържат изисквания към съдържанието на актовете за установяване на нарушенията на трудовото законодателство, поради което те се съставят във формата и с предвидените реквизити в разпоредбите на ЗАНН. Целта на съставянето им определя и общите им с „всички актове за установяване на административните нарушения три основни функции: установителна, обвинителна и сезираща.“²⁰⁸ Нормативно е закрепено правилото, че редовно съставените АУАН по КТ имат доказателствена сила до доказване на противното. Това правило има за резултат разместване на доказателствената тежест в административнонаказателния процес и налагане на лицето, чиято административнонаказателна отговорност е ангажирана да излага твърдения и да сочи и представя доказателства относно отрицателни факти – липсата на съставомерност на деянието. Следва да се подчертае, че АУАН не представлява индивидуален административен акт по определението на чл. 21, ал. 1 АПК, а е част от административнонаказателното производство по установяване на административно нарушение и налагане на административно наказание с наказателно

²⁰⁶ Петканов, Георги, Данъчен процес, 1996 г., София, изд. Тилия, стр. 53.

²⁰⁷ Петканов, Георги, Данъчен процес, 1996 г., София, изд. Тилия, стр. 53.

²⁰⁸ Мръчков, Васил, 2014 г., Административнонаказателната отговорност за нарушения на трудовото законодателство, Юбилеен сборник в чест на 85-годишнината от рождението на проф. д-р Добри Димитров, Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, София, стр. 95; Сивков, Цв., 1998 г., Административно наказване, материалноправни и процесуални проблеми, София, издателка къща СОФИ-Р, стр. 67.

постановление, което, от своя страна, е правораздавателен акт²⁰⁹.

Издаването на наказателните постановления е в правомощията на ръководителя на ИА ГИТ или съответно на органа, осъществяващ вътрешно-ведомствен или външноведомствен контрол, или на оправомощени от тях длъжностни лица, съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите, както и на изпълнителния директор на НАП или упълномощено от него длъжностно лице.

В новелата на чл. 415 г. КТ е уредена възможност за сключване на споразумение в административнонаказателното производство. Започнало административнонаказателно производство е императивно изискуемата предпоставка за сключването на споразумение. Нормативно установените страни по споразумението са наказващият орган и нарушителят. На административнонаказващия орган е предоставено ново правомощие и като резултат той придобива и качество, различно от юрисдикционен административнонаказващ орган, а именно – **страна** по споразумение с нарушителя²¹⁰.

Възможността за сключването на споразумение е ограничена със срок – до издаване на наказателното постановление, но не по-късно от 30 дни от съставяне на акта за установяване на административно нарушение. Друго ограничение пред възможността за сключване на споразумение е поставено от закона в хипотезата, в която деянието съставлява престъпление. Споразумението се сключва между административнонаказващия орган и нарушителя в писмена форма и съдържа тяхното съгласие по следните въпроси: а) извършено ли е деянието, извършено ли е то от нарушителя, извършено ли е виновно и съставлява ли административно нарушение; б) какъв да бъде видът и размерът на наказанието.

По отношение на съдържанието на споразумението нормативно са поставени следните две ограничения. В него не може да се определя:

1. Наказание от вид, различен от предвидения в закона за конкретното административно нарушение.

2. Размер на глобата или на имуществената санкция, по-нисък от 70 на сто от минималния, предвиден за конкретното административно нарушение.

Споразумението се подписва от административнонаказващия орган и от нарушителя или от негов изрично упълномощен представител. В 14-дневен

²⁰⁹ Опр. № 9034–2019 – VII отд. ВАС.

²¹⁰ Сивков, Цветан, Споразумението по ЗААН, 01.03.2021, 7:36 <https://news.lex.bg/%d1%81%d0%bf%d0%be%d1%80%d0%b0%d0%b7%d1%83%d0%bc%d0%b5%d0%bd%d0%b8%d0%b5%d1%82%d0%be-%d0%bf%d0%be-%d0%b7%d0%b0%d0%bd%d0%bd/>, последно достъпен на 15.03.2021 г.

срок от подписване на споразумението изпълнителният директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ или оправомощено от него длъжностно лице издава решение. Поставени са следните условия за одобряване на споразумението:

1. Да са спазени изискванията на закона.
2. Нарушението да не е извършено в условията на повторност или системност. Нарушението е повторно, когато е извършено в едногодишен срок от влизането в сила на наказателното постановление, с което нарушителят е наказан за нарушение от същия вид. Нарушенията са системни, когато са извършени три или повече административни нарушения от същия вид, установени с влезли в сила наказателни постановления в рамките на три години.
3. Определената с него глоба или имуществена санкция да е заплатена или обезпечена по сметка на контролния орган.

Въведена е по нормативен път забрана за обжалване на решението, с което изпълнителният директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ или оправомощено от него длъжностно лице одобрява споразумението. Споразумението влиза в сила от датата на одобряването му и има последиците на влязло в сила наказателно постановление. В случаите, когато споразумението не бъде одобрено, административнонаказващият орган издава наказателно постановление.

3.1.3. Съдебна защита срещу актовете, издавани от контролните органи

В „Конституцията на Република България с въведения в нея принцип на обща клауза на обжалваемост на административните актове предпостави значимостта на съдебния контрол върху административните актове“²¹¹. Този принцип предпоставя и предвидения в нормативните актове (КТ, ЗАНН, АПК и ДОПК) контрол за законосъобразност на актовете на ИА ГИТ, НАП и другите компетентни администрации в специфичните области на регулация на последиците на настъпила трудова злополука, осъществяван от административни и районни съдилища и от Върховен административен съд.

Предвиденият **съдебен контрол е двуинстанционен**. Съдебните актове на административните съдилища по административните спорове подлежат на касационна проверка от Върховния административен съд. Съдебните актове на районните съдилища подлежат на касационна проверка от административните съдилища. Правото на оспорване на ИАА и НП са „публични

²¹¹ Къндева, Емилия, 2003 г., Съвременно административно правосъдие, София, Сиела, стр. 61.

права и имат защитно предназначение, следователно те имат процесуален характер и се намират във функционална връзка със защитаваните права.²¹²

На оспорване пред административните съдилища като първа съдебна инстанция подлежат индивидуалните административни актове, между които са и експертните решения на ТЕЛК; експертните решения на НЕЛК; разпореждането за признаване на злополуката за трудова на упълномощеното длъжностно лице на НОИ; решението за потвърждаване на размера на отпуснатата пенсия на ръководителя на ТП на НОИ; актовете по чл. 405а от КТ на инспекторите по труда за обявяване съществуването на трудово правоотношение, предписанията на инспекторите по труда; заповедите за налагане на ПАМ на инспекторите по труда; ревизионните актове, в които са установени задължения на работодателя за задължителни осигурителни вноски по ДОО и ЗО и др.

Осъществяваният съдебен контрол по отношение на посочените актове е пряк. „В условията на пряк съдебен контрол съдът се произнася непосредствено по правната съдба на оспорения акт.“²¹³ Предметът на съдебната проверка съгласно разпоредбата на чл. 168 от АПК не е ограничен само до обсъждане на основанията, посочени от оспорващия. Съдът има нормативно въведено задължение служебно да провери законосъобразността на оспорения административен акт на всички основания, посочени в разпоредбата на чл. 146 от АПК. В доктрината е прието, че „Основанията за оспорване по този член са негативът на изискванията за законосъобразност на административният акт. Те са нарушения на тези изисквания, формулирани бланкетно. Всъщност, основанията за оспорване са конкретните факти (действия или бездействия на административния орган) във всеки отделен случай. Ако, съпоставени с изискванията за законосъобразност на акта, сочат на тяхното нарушаване, тези факти се явяват като юридически факти, които или изключват възникването на целените с волеизявлението правни последици (нищожност), или пораждат правото на отмяната им (унищожаемост на административния акт). Тъкмо съществуването на породените от акта права и задължения и на заявеното за осъществяване от оспорващия субективно преобразуващо право на тяхната отмяна представляват предмета на административното дело.“²¹⁴

²¹² Мингова, Анелия, 1998 г., Въззивно и касационно обжалване на съдебните решения, Софи-Р, София, стр. 140.

²¹³ Къндева, Емилия 2003 г., Съвременно административно правосъдие, София, Сиела, стр. 92.

²¹⁴ Ангелов, Георги В: Пенчев, Константин; Тодоров, Иван; Ангелов, Георги; Йорданов, Богдан, 2006 г., Административнопроцесуален кодекс коментар, София, Сиела- Софт енд Паблишинг, стр. 300.

Съдът се произнася по спора – предмет на делото, с решение²¹⁵. Когато прекратява производството по делото, съдът се произнася с определение. В правомощията на съда е да обяви нищожността на оспорения акт, да го отмени изцяло или в конкретни негови части, да го измени или да отхвърли оспорването. Когато решаването на въпроса предмет на съдебния спор е поставен в изключителната компетентност на административния орган, съдът при отмяната на акта изпраща преписката за ново произнасяне на административния орган, при съобразяване на дадените с решението указания относно спорното право. При условие, че въпросът не е поставен в изключителната компетентност на административния орган, съдът решава спора по същество.²¹⁶

По отношение на издадените наказателни постановления за нарушения на трудовото законодателство е предвиден, както беше посочено, двуинстанционен съдебен контрол. В тази нормативна уредба е споделено разбирането, че „Съдът и съдебният надзор са най-сигурната и авторитетна гаранция за законосъобразността и обосноваването на наложеното наказание, т.е. за защита на интересите на наказания и на потърпевшите от понесените вреди. Тук съществуват всичките гаранции, които дават съдът и съдебният надзор за защита на правата на различните правни субекти“²¹⁷.

На районните съдилища е възложен цялостният контрол за законосъобразност на НП. В тяхната компетентност е да отменят, изменят или потвърдят НП, както и да преквалифицират извършеното нарушение. Касационната инстанция при тези дела са административните съдилища. Предмет на проверка в касационната инстанция е въззивното решение, т.е. решението на районните съдилища. Поради това касационната проверка се ограничава до посочените в жалбата или протеста пороци на решението, както и относно валидността, допустимостта и съответствието на решението с материалния

²¹⁵ Раданов, В., Предмет на силата на пресъдено нещо на решенията по същество при съдебно оспорване на административни актове. – В: Научни трудове на Русенския университет – 2011. Том 50, серия 7. Русе: 2011, 172 – 176.; Раданов, В., Съдържание на силата на пресъдено нещо на решението по оспорване на административен акт. – В: Развитие на правото в глобализация се свят. Юбилеен сборник. С.: Фенея, 2013, 428 – 441.

²¹⁶ Къндева, Емилия, 2006 г., Административно правосъдие, София, Сиела, стр. 295.

²¹⁷ Сивков, Цветан, 2020 г., Интересът в областта на административното наказване, 50 години Закон за административните нарушения и наказания – история, традиции, бъдеще, Сборник с доклади от научна конференция, организирана от катедра „Административноправни науки“ и катедра „Наказателноправни науки“ на Юридическия факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“, посветена на 50-ата годишнина от влизането в сила на Закона за административните нарушения и наказания, проведена на 16 декември 2019 година, София, УИ „Св. Климент Охридски“, стр. 31–32.

закон. Решенията на административните съдилища са окончателни.

3.1.4. Административнонаказателна отговорност при неизпълнение на задълженията за спазване на здравословни и безопасни условия на труд

Административното наказание, включително и за неизпълнение на задълженията за спазване на здравословни и безопасни условия на труд, се налага на лицата извършители на административно нарушение. В ЗЗБУТ са предвидени две форми на изпълнителни деяния, от които първата, свързана с конкретни нарушения, свързани с организацията на службите по трудова медицина, и втората – общ състав, регламентиран в разпоредбата на чл. 55 от ЗЗБУТ, предвиждащ, че „лицата, които нарушават изискванията или не изпълняват задълженията си по този закон, носят отговорност по чл. 413, 414, 415, 415в и 416 от КТ и другите специфични за съответната дейност закони и нормативни актове“. Предвидено е административнонаказващият орган да налага глоба на физическите лица за нарушения на трудовото законодателство по КТ и по КСО за нарушения в реда на декларирането и внасянето на задължителните осигурителни вноски по ДОО и ЗО. На юридическите лица, едноличните търговци и на дружествата, създадени по реда на Закона за задълженията и договорите за нарушение на трудовото и осигурителното законодателство, е предвидено да се налага имуществена санкция.

Глобата е наказание, регламентирано в ЗАНН с имуществен и по-конкретно само с паричен характер.²¹⁸

Имуществената санкция не е измежду императивно предвидените в разпоредбата на чл. 13 от ЗАНН наказания, по съображение, че юридическо лице не може да бъде административнонаказателно отговорно по арг. от чл. 24 и 26 от ЗАНН. На това съображение нейната юридическата природа „се търси в характера ѝ на гражданскоправна санкция за противоправно поведение, с което са нарушени императивни правни норми и с това е увреден държавният интерес“²¹⁹.

В доктрината е застъпено становище, съгласно което „при изследване на уредбата на съставите на нарушенията удачно е те да се анализират по групи, предвид общите белези по някои показатели. С важно теоретично и практическо значение е класификацията на трудовите нарушения с оглед вида на

²¹⁸ Сивков, Цв., 1998 г., Административно наказване, материалноправни и процесуални проблеми, София, издателска къща СОФИ-Р, стр. 53.

²¹⁹ Минкова, Ганета, 2012 г., Данъчни задължения, София, Сиела Норма АД, стр. 31.

неизпълнението на трудовите задължения:

- нарушение на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд;
- нарушение на другите разпоредби на трудовото законодателство;
- неизпълнение на предписание и за създаване на пречки на контролен орган.²²⁰

В настоящото изложение ще бъдат разгледани само съставите на нарушенията, предвиждащи административнонаказателна отговорност на работодателите, обхващащи уредбата на трудовата злополука и по-конкретно – аспекта на превенцията ѝ, т.е. нарушенията на правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Предвидена е съгласно чл. 413 от КТ във връзка с препращащата разпоредба на чл. 55 от ЗЗБУТ административнонаказателна отговорност за **нарушение на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд**. Двете разпоредби са с общ характер и с обхват всички състави на административни нарушения, представляващи неизпълнение на разписаните задължения и правила за поведение в конкретика в КТ, ЗЗБУТ и подзаконовите нормативни актове по прилагането им. При съобразяване на посочения по-горе критерий се констатира, че в общия и специалния закон са предвидени две хипотези на административни нарушения.²²¹

Първата визираща само физически лица и посоченото в нея нарушение е на правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. В този случай, ако административнонаказателно отговорното лице не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба в размер от 100 до 500 лв. Регламентираните административни наказания за посочените нарушения при повторност са в увеличен размер – глоба от 500 до 1000 лв.

Във втората е уредена отговорността на работодателя, който не е изпълнил нормативно установените му задължения за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. И в тази хипотеза санкцията и нейният размер са установени в алтернативност. За приложението им е поставено

²²⁰ Андреева, Андрияна, Йолова Галина, 2011, Юридическата отговорност и контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство, Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 99.

²²¹ Общият закон е ЗЗБУТ. В него е уредена в цялост материята относно здравословните и безопасни условия на труд. Предвидена му е приложимост по отношение на всички правни субекти, които наемат лица за извършване на определена работа, както и по отношение на всички лица, които полагат труд, без значение от наличието или не на трудово правоотношение.

условие – работодателят да не подлежи на по-тежко наказание. Предвиденият размер на имуществената санкция или глоба е от 1500 до 15 000 лв. В тази хипотеза е предвидено административно наказание и за виновното длъжностно лице. Предвиденото административно наказание е глоба в размер от 1000 до 10 000 лв. Регламентираните имуществени санкции или глоби за посочените нарушения при повторност са в увеличен размер – от 15 000 до 20 000 лв., съответно от 5000 до 10 000 лв.

Анализът на цитираните разпоредби влече извод, че са предвидени две форми на изпълнителното деяние:

- нарушение на разпоредбите за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда и
- неизпълнение задълженията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Предвидената във връзка с така формулираните състави на административнонаказателна отговорност по отношение на субектите е с обхват:

1. Всяко лице, което е нарушило разпоредби за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда. Без значение за реализирането на тази административнонаказателна отговорност е наличието на трудово правоотношение, нито качеството, в което лицето е извършило нарушението – работник, работодател, трето лице, присъстващо в работните помещения.

2. Работодателят.

3. Длъжностно лице при работодателя. „Длъжностно лице“ съгласно даденото легално определение на това понятие в КТ е „работник или служител, на когото е възложено да упражнява ръководство на трудовия процес в предприятието, в неговите поделения и низови звена, както и работник или служител, който изпълнява работа на специалист във функционалните и обслужващите звена на предприятието.“

В административно наказателните разпоредби на КТ са конкретизирани субектът на нарушението и размерът на наложената санкция, но е запазена общата формулировка на състава на нарушенията.

Вторият вид предвидена административнонаказателна отговорност е за неизпълнение на предписание и за създаване на пречки на контролен орган. Нейната регламентация е дадена в чл. 415 от КТ. Тази отговорност е предвидена в три състава на административни нарушения, а именно:

- не изпълнение на принудителна административна мярка, приложена от контролен орган за спазване на трудовото законодателство;
- не изпълнение на задължително предписание на контролен орган на инспекцията по труда, издадено на основание чл. 405а, ал. 4 КТ;

– не оказване на съдействие на контролен орган за спазване на трудовото законодателство при изпълнение на неговите функции. От вида на предвидените наказания – имуществени санкции и глоби, се налага извод, че субекти на тази отговорност могат да бъдат както физически лица – работници и трети за работодателя лица, така и юридически лица и еднолични търговци. Размерът на имуществена санкция или глоба е значителен и е в граници от 1500 до 10 000 лв; съответно имуществена санкция или глоба в размер от 2500 до 15 000 лв и глоба в размер от 100 до 500 лв или имуществена санкция в размер от 2500 до 15 000 лв.

Предвиден е квалифициран състав на третия състав на административно нарушение за длъжностните лица. Регламентираният размер на глобата за виновното длъжностно лице е в граници от 1000 до 10 000 лв.

Друг състав на административното нарушение е **противозаконното пречене на контролен орган за спазване на трудовото законодателство да изпълни служебните си задължения**. Субекти на това нарушение са работодател и виновно длъжностно лице, като предвидените административни наказания са съответно имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 лв и в размер 10 000 лв.

Разгледаната нормативна уредба в съпоставяне с общата разпоредба, уреждаща възможността за налагане на „имуществена санкция“, разписана в чл. 83 от ЗАНН, съгласно която „В предвидените в съответния закон, указ, постановление на Министерския съвет или наредба на общинския съвет случаи на юридически лица и еднолични търговци може да се налага имуществена санкция за неизпълнение на задължения към държавата или общината при осъществяване на тяхната дейност. Санкцията по предходната алинея се налага по реда на този закон, доколкото в съответния нормативен акт не е предвиден друг ред.“, влече извод, че на неизпълнението на задълженията по трудовото законодателство, включително в частта за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд, е придаден характер на „неизпълнение на задължения към държавата или общината при осъществяване на тяхната дейност“. Това е своеобразна юридическа гаранция за реализацията на конституционно закрепеното основно право на човека – правото на труд и свързаните с него основни права, защитени в международните и европейските правни актове – право на здравословни и безопасни условия на труд и право на осигуряване.

Констатира се, че „единственият текст с конкретика по санкциониране и административен състав – но с обща бланка – неизпълнение на задължения-

та²²² по ЗЗБУТ е разпоредбата на чл. 54б от с. з., която регламентира състав на нарушение относно лицата и ръководителите на службите по трудова медицина.

От изложеното следват няколко **извода**:

1. Нарушенията на здравословните и безопасни условия на труд са установени в бланкетни норми с препращащ характер. Препращането е към всички съществуващи разпоредби във всички съществуващи към момента на извършване на нарушението правни източници. Този начин на формулиране на санкционна правна норма е в противоречие с принципа за законоустановеност на състава на нарушението към момента на извършването му. Освен това поставя в невъзможност икономическите субекти да съобразят огромното количество нормативни изисквания, неизпълнението на които влече тяхното санкциониране.

2. В разпоредбите на ЗЗБУТ и актовете по прилагането му понятието работодател е „разширено“ в сравнение със същото понятие в КТ. Съгласно легалната дефиниция на понятието, дадена в §1, т. 2 от ДР на ЗЗБУТ „„Работодател“ е понятието, определено в § 1, т. 1 от ДР на КТ, както и всеки, който възлага работа и носи цялата отговорност за предприятието, кооперацията или организацията. „Допълнително в обхвата на понятието „работодател“ са включени и лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие и други организации и юридически лица (чл. 1 от ЗЗБУТ), както и възложителите на строежи (чл. 5 вр. чл. 6 от Наредба № 2 от 22 март 2004 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при извършване на строителни и монтажни работи). Част от лицата, включени в разширения обхват на понятието работодател (например възложителите на строеж в имот за лично ползване или лица, работещи сами – стоматолог, възложил на лице да му изработи и постави врата на кабинета) се явяват работодатели по силата на правната фикция и за тях са предвидени санкции в значителен размер при неизпълнение на изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. **De lege ferenda** при установяването на размерите на глобите и имуществените санкции в посочените хипотези (на работодателите в широк смисъл на понятието) е особено важно да се предвиди с изрична разпоредба изключение и да не бъде ангажирана административнонаказателната

²²² Андреева, Андрияна, Йолова, Галина, 2018 г., За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд, Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината, Сборник с доклади от национална научна кръгла маса, 20 април 2018 г., Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 74.

им отговорност или да бъдат предвидени наказания в по-нисък размер. Това предложение се обосновава с разбирането, че е от изключително значение при налагането на административни наказания и имуществени санкции при тези нарушения спазването на принципа на пропорционалност. Съгласно този принцип установяването на размера на санкциите и налагането им не следва да надхвърля необходимото за целите на спазването на разпоредбите и правилата по осигуряването на здравословните и безопасни условия на труд. В преценката относно вида и размера на санкцията следва да включва вида и тежестта на нарушението, както и констатации относно вида на субектите (работодател в дефиницията на КТ или работодател, съгласно разширената дефиниция на ЗЗБУТ и Наредба № 2), техните действия и изводи за тяхната отговорност във всеки конкретен случай.

Предвид направените изводи се налага и да бъдат разгледани изисквания, регламентирани в ЗЗБУТ, относно осигуряването на ЗБУТ.

§3.2. Задължения на работодателя по осигуряване на ЗБУТ и превенция на трудовите злополуки

В исторически план нормативно установените задължения на работодателя за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в България възникват в началото на XX век.

През 1907 г. е приет Закон за инспекторат по труда. С указ на княз Фердинанд от 3 ноември 1907 г. е създаден Инспекторат по труда като контролен орган за спазване на трудовото законодателство.

През 1917 г. е приет Закон за хигиената и безопасността на труда, като контролът по неговото спазване е възложен на Инспектората по труда към Министерството на земеделието и търговията²²³.

На следващ етап има развитие на нормативната уредба и след 1947 г. са приети множество нормативни актове, между които: Кодекс на труда от 1951 г.; Наредба за даване на противоотрови на работниците и служителите, заети в производства, свързани с опасни за здравето вредности и с професионални отравяния (Одобрена от Министерския съвет с 594-то постановление от 26.VII.1952 г., обнародвана в „Известия“, бр. 64 от 1.VIII.1952 г.); Правилник за устройството, поддържането и обслужването на въздушните

²²³ Димитрова, Диана, 2019 г., Съвременна роля на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ за защита на правата на страните по трудовите правоотношения, Правото и бизнесът в съвременното общество, Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция, 8 ноември 2019 г., Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 335–350.

компресори и въздуховоди – обн. в „Известия на Президиума на Народното събрание“, бр. 4/11.I.1952 г.; Правила по техниката на безопасността при устройството, поддържането и обслужването на трансмисии и двигатели, обн. в „Известия“, бр. 88/24.X.1952 г.; Правила по техниката на безопасността при монтиране, използване и поддържане на шмиргелови и точилни кола, обн. в „Известия“, бр. 88/24.X.1952 г.; Правила по техниката на безопасността относно устройството и обслужването на ацетиленовите уредби и съхраняване на карбид, обн. в „Известия“, бр. 89/28.X.1952 г.; Закон за предоставяне на БПС контрола по охраната на труда, обн. ДВ, бр. 53/1973 г.; Постановление № 15 на МС и ЦС на БПС за по-нататъшно подобряване на условията на труда, ДВ, бр. 58/1973 г., изм. ДВ., бр. 19/1975 г. и Правилник на профсъюзните контролни органи по охрана на труда, ДВ, бр. 66, поправка – бр. 68/1979 г.

Цитираните нормативни актове са източници на трудовото законодателство, съдържащи разпоредби, отнасящи се до трудовоправната защита, до организацията на техниката на безопасност на труда, до създаването на хигиенични условия за труд и до установяването на противопожарни норми.

В този период към мините, по отношение на парните котли, резервоарите и повдигателните уредби са организирани специални служби с правомощия по провеждането на цялостен държавен контрол за изпълнение на разпоредбите по техниката по безопасността.

Приета е и се прилага Наредба № А-87 за предварителни и периодични медицински прегледи на работниците и служителите. С наредбата са предвидени предварителни медицински прегледи за лицата, които постъпват за първи път на работа, и периодични медицински прегледи за работниците и служителите до 18 г. възраст, както и за тези, които работят в тежки или вредни за здравето и ли опасни за живота производства.

От съдържанието на цитираните източници на правни норми се констатира, че при изграждането на социалистическата организация на труда в България от съществено значение при създаване на нови производствени мощности и едно от условията за въвеждането им в експлоатация е да отговарят на изискванията за безопасност и хигиеничност – арг. от чл. 101 от КТ (1951 г.). Тези изисквания се поставят и при реконструкцията и реорганизацията и на действащите производствени единици. За осъществяването на определената цел е предвидено участие на органите по охрана на труда в комисии при утвърждаване на планове за строеж и преустройство на предприятията, при измененията на промишления им профил и на технологичния процес, както и при одобряването на типови промишлени про-

екти, промишлено обзавеждане, при приемането и при експлоатацията им. Регламентирано е в комисиите по одобряването на планове и приемането на предприятията да участват и органите от промишлената санитария, които са подведомствени на Министерството на народното здраве и социалните грижи.

Задължението за провеждане на контрола по изпълнението на разпоредбите относно условията на труда и опазването на здравето и живота на работниците е възложено на органите по охраната на труда при професионалните съюзи. Контролът за прилагането и изпълнението на разпоредбите в областта на промишлената санитария и фабричните санитарни мероприятия е уреден като компетентност на съответните органи при Министерството на народното здраве и социалните грижи. Въведено е изискване при изпълнение на правомощията си органите по охрана на труда да съобразяват и разпоредбите по хигиената на труда и промишлената санитария, издадени от Министерството на народното здраве и социалните грижи.

В разпоредбата на чл. 111 от КТ 1951 г. е предвидено, че „освен мерките, посочени в предходните членове, органите по охрана на труда имат право да вземат извънредни мерки за отстраняване условията, които непосредствено заплашват живота и здравето на работниците, макар и вземането на подобни мерки да не е било предвидено със специални закони, инструкции, постановления и разпореждания на Централния съвет на Общия работнически професионален съюз“. От цитираната разпоредба се извлича извод за значението, което се придава на обезопасяването на опасните съоръжения и места. Тази норма дава компетентност на инспекторите по труда да спират отделни съоръжения и да прекратяват работата на дадени места, когато констатираат непосредствена опасност за здравето и живота на работниците. Това правомощие има изключително широк обхват и им е предоставено и в хипотезата, когато посочените мерки не са предвидени със специални закони, правилници, постановления и разпореждания на Централния съвет на Общия работнически професионален съюз.

Съгласно КТ техническото изпълнение на мероприятията по техниката по безопасността е възложено на министерствата и ведомствата, а провеждането на контрола по изпълнение на тези мероприятия се извършва от професионалните съюзи. По силата на тези разпоредби техническата администрация към предприятията е длъжна да предприеме всички предпазни мерки за ограничаването на трудовите злополуки. За реализиране на тази цел отговорните технически лица са задължени да провеждат необходимите мероприятия по техниката на безопасността по начин, гарантиращ сигурна и

безопасна за здравето на всички работници работа. На администрацията на предприятието е възложено правомощието своевременно да изиска от по-горестоящата стопанска единица да бъдат осигурени материали и средства за осигуряването на техниката по безопасността, когато това е необходимо.

В хипотезата, в която предприятието има отговорник по техниката по безопасността, последният има задължение да провежда ежедневен контрол за изпълнението на мероприятията по техниката по безопасността и промишлената санитария. В компетентността на отговорника по техниката по безопасността е да инструктира работниците и ръководните лица в предприятието за правилното и последователно провеждане на предотвратяването на трудовите злополуки. Заедно с техническите ръководители и представители от профкомитета отговорникът насрочва и организира мероприятията по техниката по безопасността и следи за изпълнението им.

На майсторите, надзирателите и ръководителите на работните групи е възложено да предприемат действия за предпазване работниците от злополуки, особено за тези, които възникват в процеса на полаганто на труд. Посочените лица имат задължение да инструктират предварително новопостъпилите работници за правилата за безопасни начини на работа, както и системно да инструктират всички работници за правилата за безопасна работа. На тях е възложено задължението своевременно да уведомят администрацията на предприятието за станалите злополуки.

Предвидено е администрацията на по-горестоящата стопанска организация да разработва и да одобрява плановете по техниката на безопасността, представени ѝ от предприятията, както и да предвижда необходимите средства и материали за провеждане на мероприятията и да следи за навременното им изпълнение.

Министерствата и ведомствата, към които са създадени стопански предприятия, са задължени да съставят ведомствени правила и норми по техниката по безопасността, да изработват типови чертежи и скици за правилно обезопасяване на опасните места и съоръжения, да предвиждат необходимите материали и средства, да провеждат административен контрол на изпълнение на мероприятията по техниката на безопасността, да разработват и анализират трудовите злополуки и да набелязват необходимите предпазни мероприятия.

На стопанските министерства, към които са създадени значителен брой предприятия, където производствените процеси са свързани с по-големи опасности, е възложено да организират служби по техниката по безопасността.

Контролът за изпълнение разпоредбите по охраната на труда и техниката по безопасността на труда е възложен на:

1. Назначени за целта инспектори по труда към съответните професионални съюзи. При изпълнение на задълженията си инспекторите по труда се ръководят от разпоредбите на Кодекса на труда, отнасящи се за охраната на труда, и от издадените във връзка с тях правилници, наредби, правила, норми и инструкции. В правомощията на инспекторите е да дават на администрациите на предприятията задължителни нареждания за отстраняване на допуснатите нарушения. Те извършват проверки за предоставянето на лични предпазни средства и специално работно облекло, за обезопасяването на опасните съоръжения и места, за правилното вентилиране на работните помещения, за провеждането на редовен инструктаж, за поставянето в работните помещения на упътвания и табели относно правилата за безопасна работа и пр.

Предвидено е участие на инспекторите по труда в комисиите за разглеждане на планове за нови или за преустройството на стари предприятия, а също така и за приемането им. В компетентността им е и да реализират отговорността на лицата, които не са изпълнили разпоредбите по техниката по безопасността, както и контрола за навременното регистриране и отчитане на трудовите злополуки и пр.

2. Избрани към всяко предприятие работнически инспектори по труда. Тяхна задача е осъществяването на обществен контрол за изпълнение на разпоредбите на охраната на труда и техниката по безопасността. В изпълнение на тази задача работническите инспектори по труда следят за навременното и правилно изпълнение на разпоредбите по охраната на труда и техниката по безопасността на самото работно място, дават препоръки на администрацията на предприятието за подобрене условията на труда, сигнализират за навременно изпълнение на всички видове обезопасявания, вземат участие при изработване на планове на охраната на труда и техниката по безопасността, проверяват изправността на съоръженията – машини, електрически инсталации и апарати, вентилационни уредби, осветление и пр. и при констатиране на нередности съобщават на техниците, на които е възложено отстраняването им. В правомощията на работническите инспектори по труда е да съдействат за редовното и правилно отчитане на трудовите злополуки и да сигнализират за навременно отстраняване на причините. Те следва да извършват контрол и да съдействат при провеждане на инструктаж на място и при монтиране на предпазни табели и упътвания. Работническите инспектори по труда сигнализират за поддържане на реда и чистотата в работните

помещения, за даване на лични предпазни средства и специално облекло, за заменяне на неизправните инструменти с изправни, да уведомяват своевременно инспекторите по труда за забелязаните от тях нередовности в предприятието.

3. Комисии по охраната на труда в предприятията. Функциите и правомощията на комисията по охраната на труда към предприятието включват: задължението да разработва мероприятия и политики за привличане на широките работнически маси към упражняване на обществен контрол за спазване разпоредбите по охраната на труда и техниката по безопасността; контрол, съдействие и сигнализиране за спазването на разпоредбите по охраната на труда и техниката по безопасността; проучване и анализ на причините за трудовите злополуки и предприемане на мерки за премахването им в кратки срокове; участие при разработването на планове на отделните мероприятия по охраната на труда; сигнализиране за констатирани технически неизправности и вредности в производството и участие в обезвреждаването на производствените процеси, за механизмирането и автоматизирането и облекчаването на труда; участие при подобряване производителността на труда, подобряването на хигиенните условия при работното място.

4. Комисията за охраната на труда към окръжния комитет. Комисията за охраната на труда към окръжния комитет има правомощия да провежда непосредствен контрол по охраната на труда и техниката по безопасността в съответните предприятия в района на окръжния комитет. Има ръководни функции по отношение на работническите инспектори и комисии по охрана на труда в предприятията, организира и сигнализира чрез окръжния комитет провеждането на мероприятия по техниката по безопасността, характерни за района.

5. Ръководителя на предприятието. При настъпила трудова злополука в предприятието, след получаване на акта за злополуката ръководителят на предприятието осигурява провеждането на мероприятия за предотвратяване подобни злополуки и следи за изпълнението на тези мероприятия.

Превенцията и контролът за безопасност на труда е развит в сложна и ефективна система от органи на хоризонтално и вертикално ниво. Профкомитетът в предприятието и комисията по охраната на труда към съответния окръжен комитет провеждат дейност съвместно с работническите инспектори по труда. На работническите инспектори по труда и комисиите по охраната на труда в предприятията са възложени контролни функции, подпомагащи инспекторите по труда. При изпълнение на възложените им функции работническите инспектори по труда и комисиите по охраната на труда в предпри-

тията нямат право да съставят актове. Такава компетентост е предоставена само на инспекторите по труда.

В периода след приемането на Кодекс на труда, обн. в ДВ бр. 26 и 27 от 1986 г., в националното законодателство са предвидени и са усъвършенствани формите за участието на трудещите се в ръководството на народното стопанство. Това предполага изискването трудещите се активно да се включват в управлението на производството и обществото.

Разработена е концепция относно подобряването на работната среда. Съгласно тази концепция „Същността на планирането за подобряването на условията на труда може да бъде определена като процес на подготовка на съвкупност от решения за бъдещи действия, насочени към привеждане факторите и елементите на работната среда и работния процес в съответствие с изискванията на нормативните актове и за достигане поставената цел за съответния период с най-ефективни средства“²²⁴.

Като значим в обществен и личен план и проявление на съществуващите незадоволителни условия на труд в някои предприятия е възприеман производственият травматизъм. В този смисъл се сочи, че „Всяка травма отнема или намалява способността на човека към активен живот и труд. Тези лични загуби на човека са значителни социални загуби за обществото. Но обществото и всяко предприятие понасят и преки икономически загуби, свързани с травматизма. Предприятията заплащат тази част от работното време на пострадалия, която той не е заработил поради злополуката, изплащат средства за регресни искове, предоставят помощи на пострадалия и неговото семейство, губят от намалената производителност на труда на пострадалия, след завръщането му от работа“²²⁵.

За решаване на проблемите, свързани с процеса на полагане на труд в този период, е разработен на теоретично ниво институтът „научна организация на труда“ (НОТ). Организацията на труда е разглеждана като „дейност, насочена към изграждането на системи, в които протичат трудовите процеси“, като е прието, че „трудовият процес протича при наличието и единството на трите основни елемента на производството: самият труд, предметите на труда и оръдията на труда“²²⁶. В НОТ са включени множество въпроси,

²²⁴ Спасов, С.; Манева, Е. 1983 г., Охраната на труда в НРБ, подзаглавие: Планиране на дейността за подобряване на условията на труда, Профиздат, София, стр. 51.

²²⁵ Спасов, С.; Манева, Е. 1983 г., Охраната на труда в НРБ, подзаглавие: Планиране на дейността за подобряване на условията на труда, Профиздат, София, стр. 133.

²²⁶ Маринов, Г., Кунчев, Н., Попов, Г., Лозанов, К., Айнаджиев, А., Калпошанов, Ст., Ценов, Ил. Благоев, М. 1974 г., стр. 250.

между които и дисциплината на работното място, като в изискването за спазването на трудовата дисциплина е включено и задължението за спазването на правилата за безопасни и здравословни условия на труд.

Охраната на труда като институт на трудовото право е дефинирана като имаща изключително значение в организацията на труда. Предпоставено е, че организацията на труда постига по-голяма ефективност при съблюдаване на законодателството по охраната на труда. Отчетено е влиянието на охраната на труда както върху организацията на труда, така и върху опазването на трудоспособността на трудещите се и на здравето им.

В концепцията за НОТ са разработени множество въпроси, свързани с управлението на труда. Управлението на труда се осъществява чрез разработване в детайли на работните процеси (чрез технологично, организационно, квалификационно и функционално разделение на труда), планиране, коопериране (в специализирани и комплексни бригади), разстановка на работниците в производството, организация на работното място, повишаване на квалификацията на работниците, рационализация на трудовите процеси и контрол на изпълнението на възложените задачи, включен в общия контрол на трудовата дисциплина.

През 1982 г. са предложени „Основни положения на партийната концепция за нов Кодекс на труда“. Необходимостта от приемането му е обоснована от приетите 17 промени в КТ от 1951 г. и от „интензификацията на народното стопанство, прилагането на нов икономически подход и неговия механизъм“, които са предизвикали големи промени в трудовите отношения²²⁷.

Кодексът е приет и обнародван пред 1986 г. В чл. 1, ал. 1 от КТ (1986 г.) като негова цел са поставени опазването на живота, здравето и трудоспособността на работниците. Съгласно разпоредбата на чл. 273, ал. 1 от КТ „Безопасните и здравословни условия на труда обхващат създаването, въвеждането и използването на сгради, машини, съоръжения, материали, други оръдия и предмети на труда и технологии, които предотвратяват и отстраняват опасностите и вредното въздействие на околната среда при полагането на труда“. В ал. 2 на същия член е посочено, че „Създаването и въвеждането на безопасни и здравословни условия на труда се осъществяват в изпълнение на социални проекти за оздравяване на работната среда и за премахване на вредния, тежкия физически, ръчния и непривлекателен труд“.

Посочен е механизмът за подобряване на условията на труд и това е чрез

²²⁷ Христофоров, В.; Донева, Цв., 1985 г. Основи на правото на НРБългария, учебник за XI клас (II степен) на ЕСПУ, Издателство Наука и изкуство, София – стр. 69–73.

единния план за социално-икономическото развитие на страната и с предвидените в него средства за изпълнение на Националната програма за подобряване на безопасните и здравословните условия на труд. Конкретни задължения в тази връзка са възложени на министерствата, другите ведомства, ръководителите на министерствата и другите ведомства и на предприятията.

Въведени са основните изисквания за установяване на безопасни и здравословни условия на труда, като:

- а) единни правила по безопасност на труда;
- б) единни правила за осигуряване на здравословни условия на труд;
- в) отраслови правила;
- г) държавни стандарти по безопасност на труда;
- д) отраслови нормали;
- е) заводски нормали;
- ж) правила за специфични производства и
- з) правила за отделни машини.

Предвидено е единните правила по безопасност на труда да се утвърждават от Комитета по труда и социалното дело и от централното ръководство на професионалните съюзи и да се прилагат за всички отрасли и дейности на народното стопанство.

Единните правила за осигуряване на здравословни условия на труда се утвърждават от Министерството на народното здраве, Комитета по труда и социалното дело и от централното ръководство на професионалните съюзи и следва да се прилагат за всички отрасли и дейности на народното стопанство.

Отрасловите правила и отрасловите нормали по безопасността на труда се утвърждават от министерството или друго ведомство, което ръководи съответния отрасъл, и от централния комитет на отрасловия професионален съюз и се прилагат във всички предприятия и дейности от даден отрасъл независимо от тяхното подчинение. Редът и начинът за регистриране на нормалите е разписан в Наредбата за централно регистриране на отрасловите нормали, издадена от Комитета по стандартизация и метрология (Обн. ДВ. бр. 19 от 9 март 1971 г.).

Държавните стандарти по безопасността на труда се утвърждават от Комитета по качеството, съгласувано с Комитета по труда и социалното дело и с централното ръководство на професионалните съюзи по предложение на заинтересуваните ведомства. Държавните стандарти по здравословни условия на труда – от Комитета по качеството, съгласувано с Министерството на народното здраве, с Комитета по труда и социалното дело и с централното ръководство на професионалните съюзи.

Заводските нормали за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда се утвърждават от по-горестоящия административен и професионален съюз.

Ръководителят на предприятието разработва съгласувано с профкомитета правила за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда за специфичните производства и дейности, които се утвърждават от ръководителя на по-горестоящия административен и съответния профсъюзен орган.

Правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда за отделни машини, съоръжения и работни места се утвърждават от ръководителя на предприятието, съгласувано с профкомитета.

Разгледаните правила са уредени като йерархично установена структура. Въведена е императивна забрана, съгласно която отрасловите правила не могат да противоречат на единните правила; правилата за специфични производства и дейности не могат да противоречат на единните и отрасловите правила и правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда за отделни машини, съоръжения и работни места не могат да противоречат на единните, отрасловите и на правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда за специфичните производства и дейности.

Предвидено е правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда за специфичните производства и дейности и правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда за отделни машини, съоръжения и работни места да се утвърждават след обсъждането им в трудовия колектив и да се обявяват по подходящ начин на работните места.

Предвиден е инструктаж и обучение на работниците. Въведено е изискване работниците, работата на които е свързана с използването, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения, както и работниците, заети в дейности, които създават опасност за здравето и живота им, задължително да се инструктират, обучават и да полагат изпит по правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда. Ограничен е с императивна норма кръгът на лицата, обслужващи машините, другите съоръжения и технологичните процеси с повишена опасност до правоспособните работници. Предвидено е тяхната правоспособност да се уреди от специални наредби, както и да се утвърди списък на съоръженията и дейностите с повишена опасност.

В чл. 187, т. 5 КТ като нарушение на трудовата дисциплина е посочено „неспазване на правилата за безопасни и здравословни условия на труд“, което съгласно чл. 190, ал. 1, т. 4 вр. чл. 6 от КТ може да обоснове налагането на дисциплинарното наказание уволнение.

В КТ е заложено задължение на предприятието да установява ежегодно данните за съществуващите безопасни и здравословни условия на труда в него по показатели и ред, утвърдени от централното ръководство на професионалните съюзи, от Министерството на народното здраве и от Комитета по труда и социалното дело. Тези данни подлежат на отчитане пред трудовия колектив и се използват като основа за разработване на плана за социалното развитие на трудовия колектив и на програмите за осигуряване на безопасните и здравословните условия на труда.

В разпоредбата на чл. 283 от КТ на работника е дадено право да откаже изпълнението или да преустанови работата, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му. Във връзка с това негово нормативно закрепено право е въведено и задължението му за незабавно уведомяване на прекия ръководител и профкомитета. В тези случаи е предвидено продължаването на работата да се допуска само след разрешение на профкомитета.

Предвидени са задължителни периодични медицински прегледи за всички работници, като честотата им е съобразно условията на труда, характера на работата и възрастта на работниците и се определя от Министерството на народното здраве.

Съгласно КТ и някои нормативни актове, издавани от МС на работниците и служителите, които работят при особено вредни за здравето условия на труд, когато се изчерпят възможностите за подобряване на условията на труда чрез нови технологични решения, реконструкция и модернизация на производството, монтиране на санитарно-технически съоръжения и други мероприятия, се разрешават следните компенсации: намален работен ден, допълнителен отпуск за вредности, безплатна профилактична храна, противоотрови, тонизиращи напитки и др. За придобиване право на тези компенсации предприятията следва да направят мотивирани предложения до висшестоящата организация и отрасловия централен комитет на профсъюза с конкретно и изчерпателно посочване на данните относно наименованието на професиите, броя на работниците и служителите, за които се предлага да получат компенсация, необходимия размер на фонд „Работна заплата“ за период една година, необходимост от допълнително назначаване на работници и служители, кратко описание на технологичния процес и какви мероприятия се провеждат и какви предстои да бъдат проведени за подобряване на условията на труда и осигурени ли са средствата за това.²²⁸

²²⁸ Иванова, Василка, Желязков, Марин, 1984 г., Права на работещите при вредни и опасни за здравето условия, наръчник с нормативни актове, София, Профиздат, стр. 5.

В КТ от **1986 г.** са уредени статутът и правомощията на професионалните съюзи. Възложени са им широки по обхват правомощия в областта на държавния и обществения контрол на охраната на труда. В правомощията на професионалните съюзи е включено упражняването на цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности. Посочено е, че контролът се осъществява чрез ръководствата на профсъюзите и специализирани контролни органи, които се определят от централното ръководство на професионалните съюзи. Контрол е възложен и на ръководителите на министерства, ведомства, народни съвети и предприятия, които го упражняват чрез специализирани свои органи. Контролни функции за точното прилагане на трудовото законодателство в предприятието и в съответното низово организационно звено са възложени и на основния и първичен трудов колектив. В рамките на своята компетентност профсъюзните контролни органи имат право:

1. Да посещават по всяко време министерствата, другите ведомства, предприятията и другите места, където се извършва работа, както и помещенията, ползвани от работниците;
2. Да изискват от административното ръководство на предприятието обяснения и представяне на всички необходими документи, книжа и сведения във връзка с упражняване на контрола;
3. Да се осведомяват пряко от работниците по всички въпроси във връзка с упражняването на окнтрола;
4. Да вземат проби, мостри и други подобни материали за лабораторни изследвания;
5. Да установяват причините и обстоятелствата, при които са настъпили трудовите злополуки.

При осъществяването на контролните правомощия профсъюзните контролни органи са приравнени по силата на правната норма – чл. 405, ал. 2 от КТ на държавни органи.

За предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство и за предотвратяването и отстраняването на вредните последици от тях на профсъюзните органи в разпоредбата на чл. 407 от КТ е дадено правомощие да прилагат следните принудителни административни мерки:

1. Да дават задължителни предписания на ръководителите и длъжностните лица в предприятията за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, включително и на задълженията по социално-битовото обслужване на работниците и почивното дело, както и за отстраняване на

недостатъците по осигуряването на безопасни и здравословни условия на труда.

2. Да спират утвърждаването на проекти, както и въвеждането в експлоатация на сгради, машини и съоръжения, производства и обекти, ако не са спазени изискванията на правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда и социално-битовото обслужване.

3. Да спират дейността на предприятия, производства и обекти, включително строежи и реконструкцията им, както и машини, съоръжения и работни места, когато нарушенията на правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда застрашават живота и здравето на хората.

4. Да спират изпълнението на незаконни решения или нареждания на ръководителя и други длъжностни лица, които се отнасят до безопасните и здравословните условия на труда, до разпределението на социалните фондове, до почивното дело и до социално-битовото обслужване на работниците.

5. Да отстраняват от работа работници, които не са запознати с правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда и не притежават необходимата правоспособност.

Предоставените на профсъюзните контролни органи правомощия са в двата им аспекта – по отношение на субектите и по отношение на обектите на контрол са широки по обхват и включват всички участници в трудовия процес, всички нарушения на законодателството в областта на здравословните и безопасни условия на труд, както и конкретно условията, в които се полага или ще се полага труд.

От очертания в хронология исторически анализ следва извод, че в България са създадени традиции в регламентирането на изискванията за здравословни и безопасни условия на труда. Нормите са установявани на ниво закони, подзаконовни нормативни актове и вътрешноведомствени актове. В законите е установена общата рамка и са посочени компетентните органи да приемат подзаконовите нормативни актове. В последните е доразвита в детайли регламентацията относно конкретни сектори на икономиката, отделни производства и специфични опасности при полагането на труда. В правилниците на ведомствата и предприятията е дадена конкретиката на правилата за работа и задълженията на работниците и ръководителите на съответната ръководна или производствена структурна единица.

След социалноикономическите промени, настъпили в България през 90-те години на XX век, КТ е изменен, за да отговори на новите отношения в обществото. От дейност на множество обществени органи, структурирани в йерархичност, организацията и контролът на здравословните и безопасни

условия на труда са предефинирани като съответно задължения на работодателя и правомощия на Министерството на труда и социалната политика, ИА ГИТ и други административни органи.

3.2.1. Задължения на работодателя по осигуряване на ЗБУТ по общия закон

Динамиката на съвременните икономически отношения определя значимостта на безопасните и здравословни условия на труд и необходимостта от регламентацията им. На това съображение „интегрирането на дейността по безопасност и здраве при работа като елемент на цялостната политика на предприятието, представлява основен подход за успешно прилагане на новите стандарти, за осигуряване на устойчиво и ефективно развитие“²²⁹. Въвеждането на здравословни и безопасни условия на труд има икономическо и социално изражение, свързвани „основно с намаляване на разходите и рисковете от постигане на по-малко отсъствия и текучество на работниците, по-малък брой трудови злополуки, по-малък брой глоби от контролните органи и по-малък брой съдебни дела“²³⁰.

Към настоящия момент уредбата на здравословните и безопасни условия на работа е дадена в КТ и в Закона за здравословни и безопасни условия на труд, приет 1997 г. и обн. ДВ. бр. 124 от 23 декември 1997 г. (ЗЗБУТ). В ЗЗБУТ се съдържат изискванията, задълженията и правилата към всички лица, които полагат труд без значение от вида на възникналото между страните правоотношение – по трудов или по граждански договор. **В ЗЗБУТ са разписани общите изисквания и задълженията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.**

Работодателят е длъжен да осъществи различни мероприятия, за да осигури безопасност при работа²³¹. В разпоредбата на чл. 4 от ЗЗБУТ е регламентирано задължението на работодателя да осигурява здравословни и без-

²²⁹ Антонова, Катя, 2018 г., Съвременен подход при управление на безопасните и здравословни условия на труд, Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината, Сборник с доклади от национална научна кръгла маса, 20 април 2018 г., Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 151.

²³⁰ Иванова, Павлина, 2018 г., Икономически и социални аспекти на здравословните и безопасни условия на труд, Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината, Сборник с доклади от национална научна кръгла маса, 20 април 2018 г., Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 164.

²³¹ ПГ „Проф. д-р Асен Златаров“ Видин, Здравословни и безопасни условия на труд, задължения на работодателя, стр. 8.
<http://pgaz.org/uploads/wysiwyg/vks/ZBUT%20U4EBNIK%2010klas.pdf>

опасни условия на труд на работещите, като прилага необходимите мерки, включително:

- а) превенция на професионалните рискове;
- б) предоставяне на информация и обучение;
- в) осигуряване на необходимата организация и средства при съобразяване на тези мерки с променящите се обстоятелства с цел подобряване на съществуващото положение.

При прилагане на посочените мерки работодателят следва да осигурява основните принципи на превенция, а именно:

- 1. Избягване на рисковете.
- 2. Оценка на рисковете, които не могат да бъдат избегнати.
- 3. Ограничаване на рисковете при източника на възникването им.
- 4. Приспособяване на работата към работещия, особено по отношение на проектирането на работните места, избора на работното оборудване, на работните и производствените методи, с цел облекчаване или премахване на монотонната работа, работата с наложен ритъм, както и за намаляване на въздействието им върху здравето на работещия.
- 5. Привеждане в съответствие с техническия прогрес.
- 6. Замяна на опасното с безопасно или по-малко опасно.
- 7. Обозначаване на съществуващи опасности и източници на вредни за здравето и безопасността фактори.
- 8. Прилагане на последователна цялостна политика за превенция, обхващаща технологията, организацията на работа, условията на труд, социалните взаимоотношения и въздействието на елементите на работната среда и трудовия процес.
- 9. Използване на колективните средства за защита с предимство пред личните предпазни средства.
- 10. Даване на съответни инструкции на работещите.

Посочените в чл. 4 от ЗЗБУТ мерки за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работещите са доразвити в комплекс от конкретно разписани задължения на работодателя в следващите разпоредби на ЗЗБУТ:

1. Превенцията на професионалните рискове е предвидена в множество разпоредби на ЗЗБУТ, като основно задължение на работодателя по отношение на защитата в еднаква степен от производствени рискове на всички работещи независимо от времетраенето на договора и продължителността на работното време, включително при работа на смени и при полагане на нощен труд. Съгласно § 1, т. 1а от ЗЗБУТ „Превенция“ са всички мерки, кои-

то се предприемат или планират на всички етапи на работа в предприятието за предотвратяване, ограничаване и/или отстраняване на професионалните рискове.

Задълженията на работодателя в тази насока се проявяват в следните аспекти:

1. Предвидената отговорност и задължения на възложителя да изисква от момента на проектирането и строителството, реконструкцията на сградите, въвеждането в експлоатация, изработването на обекти и дейности, производства, конструкции, технологии и работно оборудване спазването на правилата и нормите за здравословни и безопасни условия на труд от проектанта и от строителя – арг. от чл. 5 вр. чл. 6 от ЗЗБУТ.

2. Поставеното изискване работните места да отговарят на минимални изисквания за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, регламентирани в наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването и във въведеното изискване на работните места да се създават условия за опазване на здравето на работещите лица и осигуряване на безопасност, чрез: поддържане в техническа изправност на работното място и работното оборудване, като всички неизправности, които могат да засегнат безопасността и здравето на работещите, се отстраняват във възможния най-кратък срок; редовно почистване на работното място и работното оборудване и пътищата към тях; редовна проверка и поддръжка в изправност на защитното оборудване и средствата за колективна и лична защита; пътищата към и аварийните изходи да се поддържат свободни по всяко време (чл. 7 ЗЗБУТ). Задължението на работодателя е да предоставя безплатно специалното работно облекло и лични предпазни средства на работниците и служителите, които работят със или при опасни или вредни за здравето или живота машини, съоръжения, течности, газове, стопени метали, нажежени предмети и други подобни, при условия и по ред за предоставяне на специално работно облекло и лични предпазни средства и техния вид, определени от министъра на труда и социалната политика и от министъра на здравеопазването. Въведена е забрана за замяната на лични предпазни средства с тяхната парична равностойност (чл. 284 КТ).

3. Въведените задължения, представляващи по своята правна същност ограничения към избора на работното оборудване. То трябва да е подходящо за извършваната работа и да не застрашава здравето и безопасността на работещите. Изборът на работното оборудване следва да е съобразен със специфичните условия и характеристики на работата и да способства за намаляване на съществуващите в предприятието рискове за здравето и опасно-

стите, произтичащи от използването му. Изборът следва да се извърши само от работно оборудване, предлагано на пазара и/или пуснато в действие и използвано само при условие, че отговаря на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд, установени с нормативни актове, че е осигурена поддръжка и своевременен ремонт през целия период на използването му и след извеждането му от експлоатация, така че да не застрашава здравето и безопасността на работещите. Поставени са изисквания при условие, че работното оборудване създава специфични рискове за здравето и безопасността на работещите да се ограничи броят на лицата, които го използват, и монтажът, демонтажът, подмяната, поддръжката и ремонтът на това оборудване да се извършват само от правоспособни лица (чл. 8 от ЗЗБУТ).

4. Задължението на работодателя при осъществяване на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд да оценява рисковете за безопасността и здравето на работещите и в съответствие с оценката на риска и при необходимост да планира и прилага превантивни мерки и методи на работа и производство, които да осигуряват подобряване нивото на защита на работещите и са интегрирани във всички дейности и структурни звена на предприятието. Оценката на риска е комплексна и в обхвата ѝ са включени както изборът на работно оборудване, използването на химични вещества и смеси, така и организацията на работните места, а редът, начинът и периодичността на извършването ѝ се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването (чл. 16, ал. 1, т. 1 и т. 2 вр. чл. 17 ЗЗБУТ).

5. Задължението му да **организира** трудовия процес по начин, че: да възлага на работещите задачи, съобразени с техните компетентности, опит и възможности, както и с пригодността им по отношение на безопасността и здравето при работа и при отчитане на специфичните опасности за работещите, които се нуждаят от специална закрила, включително и тези с ограничена работоспособност, да предвиди съответните улеснения на работните им места при изпълнение на трудовите им функции (чл. 16, ал. 1, т. 2а, т. 3 и т. 4 от ЗЗБУТ).

Във връзка с второто поставено задължение се поставя **въпросът „кои са работещите, които се нуждаят от специална закрила“ и как да бъде определен техният кръг?** Понятието „специалната закрила“, доколкото няма легална дефиниция в ЗЗБУТ, се разглежда в доктрината като „свкупността от правните средства и способи, с чиято помощ държавата преодолява фактическата неравнопоставеност, която съществува между лицата с намалена и пълна работоспособност към момента на възникване на индивидуалното

трудово правоотношение.²³² Правните средства, представляващи специални правила за условията на труда по отношение на няколко категории работници, са предвидени в Глава петнадесета от КТ, наименувана „Специална закрила на някои категории работници и служители“. В трите ѝ раздела са разписани правилата относно специалната закрила на непълнолетните, бременните жени, кърмачките и майките с деца до тригодишна възраст и лицата с намалена работоспособност. Предвидените правила за специална закрила на работещите пенсионери са отменени през 1992 г. Именно по отношение на първите три категории работещи работодателят следва да предвиди съответните улеснения на работните им места при изпълнение на трудовите им функции. Това налага някои пояснения по отношение на няколко групи лица.

На първо място това са **младежите** – в разпоредбата на чл. 301 от КТ е установена минималната възраст за приемане на работа. Тази възраст е 16 години и е в отклонение от общите правила за настъпване на пълната дееспособност на лицата по българското законодателство²³³. Въведена е с императивно правило забрана за приемането на работа на лица, ненавършили 16 години. От това правило са допуснати две изключения, първото свързано с вида и характера на изпълняваната работа, а второто обословено от специфична форма на образование, а именно:

а) могат да се приемат на работа и лица от 15 до 16 години за извършване на работи, които са леки и не са опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие и чието изпълнение не би било пречка за редовно посещение на училище или за участие в програми за професионално ориентиране или обучение;

б) за участие в снимане на филми, подготовка и изнасяне на театрални и други представления могат да се привличат и лица, ненавършили 15 години, при облекчени условия и в съответствие с изискванията за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие и

в) ученически длъжности в цирковете могат да се приемат момичета, навършили 14 години, и момчета, навършили 13 години. Условията на труда

²³² Гевренова, Нина, 2013 г., Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност, София, Сиби, стр. 14; Александров, Андрей, Чие е задължението за предоставяне на информация относно обстоятелствата, при които се ползва предварителна закрила при уволнение. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 9. С. : УИ „Св. Кл. Охридски“, 2017, 144–152.; Александров, Андрей, Митове и факти в трудовото и осигурителното право: за закрилата на хората с увреждания. – Труд и право, 2019, № 7, 82–90. Александров, Андрей, Класа, Паола, Доколко ефективна е закрилата, предоставяна от българското трудово законодателство на хората с увреждания. – Съвременно право, 2019, № 3, 40–52.

²³³ Тасев, Симеон; Марков, Методи, 2017 г., Гражданско право, обща част, Сиби, София, стр. 99.

в тези случаи се определят от Министерския съвет.

Поставена е забрана в разпоредбата на чл. 303, ал. 1 от КТ за приемането на лица от 16 до 18 години на работи, които са тежки, опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие. Тази забрана е пренесена чрез детайлизация в чл. 304 от КТ, съгласно разпоредбата на който за непълнолетните лица се забранява работа, която е: а) извън техните физически или психически възможности; б) свързана с излагане на вредно физично, биологично или химично въздействие, особено с токсични агенти, канцерогени, агенти, причиняващи наследствено генетично или вътреутробно увреждане; в) свързана с вредности, които по какъвто и да е друг начин оказват постоянно неблагоприятно въздействие върху здравето; г) в условия на радиация; д) при изключително ниски или високи температури, шум или вибрации; ж) свързана с риск от трудови злополуки, за които се предполага, че не могат да бъдат осъзнати или избегнати от непълнолетния поради неговата физическа или психическа незрялост. В този контекст и съобразно изискванията за изпълнението на мерки за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работодателя е възложено полагането на особени грижи за труда на лицата, ненавършили 18 години, чрез създаването на облекчени условия за работа и условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване.

На второ място това са **лицата с намалена работоспособност** – съгласно разпоредбата на чл. 314 от КТ лице с намалена работоспособност е работник или служител, който поради болест или трудова злополука не може да изпълнява възложената му работа, но без опасност за здравето си може да изпълнява друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия, се трудоустроява на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи. Към тази категория лица следва да бъдат включени и лицата с психически увреждания, тъй като общата формулировка на разпоредбите на чл. 314 от КТ във връзка с регламентацията на чл. 16 от ЗЗБУТ урежда „специалната им закрила, като неделима част от закрилата на работниците и служителите със заболявания (увреждания), независимо дали са физически или психически, или като част от закрилата на работниците и служителите с намалена, временна или трайна неработоспособност“²³⁴.

²³⁴ Зиновиева, Дарина; Гевренова, Нина; 2012 г., Правен режим относно лицата с психически увреждания (административноправни, трудовоправни, социалноправни и други правни аспекти); София, Сиела Норма АД, стр. 75.

6. Ангажиментът му **да създаде** необходимата организация за осъществяване на **наблюдението и контрола** по изпълнението на планираните мерки, както и да осигури ефективен контрол за извършване на работата без риск за здравето и по безопасен начин (чл. 16, ал. 1, т. 5 и т. 6 ЗЗБУТ).

7. Поставените му задължения: а) да не допуска до местата, където съществува сериозна или специфична опасност за здравето и живота, лица, които не са подходящо обучени, инструктирани и екипирани; б) при работа с риск за здравето и безопасността, който не може да се отстрани по друг начин, се използват лични предпазни средства, които трябва да осигуряват защита срещу опасностите, да не са вредни за здравето и да не пречат на извършването на работата; в) при организиране на работата се използват подходящи средства и оборудване за избягване на ръчното повдигане, поддържане и пренасяне на тежести. При условие, че то не може да се избегне, да се предприемат организационни мерки и се използват подходящи средства за намаляване на увреждането на здравето и риска от злополуки на работещите лица, при съобразяване на минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при ръчна работа с тежести, определени с наредба на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика.; г) при работа с високо нервно-психическо натоварване, наложен ритъм, монотонност и принудителна работна поза, определена трудова норма и при сменна работа да въведе физиологични режими на труд и почивка, които спомагат за запазването на здравето и работоспособността на работещите лица, определени с наредба на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика.; д) да използва вещества, суровини и материали, които притежават свойства, създаващи риск за здравето, само по технологии, които ефективно предпазват работещите от заболявания и злополуки, като създаде и поддържа картотека на информационните листове за безопасност на употребяваните и произвежданите опасни химични вещества и смеси.

8. Изискването да предприеме необходимите мерки за координация на действията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, когато на един обект или работна площадка се извършват работи или дейности от работещи и на други работодатели. Това задължение обхваща и хипотезите, в които един обект, работно помещение или оборудване, работна площадка или работно място се използват от няколко предприятия или организации. В този случай работодателите съвместно по писмена договореност следва да осигуряват здравословни и безопасни условия на труд, да се информират взаимно за рисковете при работа и да координират дейностите си за предпаз-

ване на работещите от тези рискове (чл. 16, ал. 1, т. 8 вр. чл. 18 ЗЗБУТ).

По силата на чл. 16, ал. 3 вр. ал. 5 от ЗЗБУТ кръгът на задължени лица по посочените по-горе задължения за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд е разширен и в него са включени предприятието, което осигурява временна работа и юридическите и физическите лица, които ползват работещи, които са им изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, както и лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие с други.

На първите две категории лица освен посочените задължения са възложени и специфични, свързани с **особеностите на механизма на възникване** на трудовото правоотношение, съответно, на първите да уведомят предприятието, което осигурява временна работа, за специфичните характеристики на работното място, професионалните рискове и необходимата професионална квалификация, а на предприятието, което осигурява временна работа, да предоставя тази информация на заинтересованите работещи. Тази регламентация е в подкрепа на становището, че „Уредбата на временната работа по нашия КТ е замислена така, че предприятието за временна работа да действа като пълноправен, а не като частичен или непълен работодател. Отговорността на предприятието ползвател, която включва задължения, свързани с временното изпълнение на работа от изпратеното физическо лице... придава правно значение на тези задължения, като елемент от специфичната допълнителна закрила на физическите лица в качеството им на изпратени и изпълняващи временна работа, а не на наети лица“²³⁵.

На лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие с други, е въведено задължение да правят оценка на риска за здравето и безопасността на работещите и да предприемат необходимите мерки за предотвратяване или намаляване на риска.

9. Осигуряването на обслужване на работещите от регистрирани служби по трудова медицина²³⁶. За това задължение са предвидени три релевантни форми на изпълнение:

²³⁵ Генова, Ярослава, 2019 г., Предприятието ползвател на работници за временна работа, София, Сила Норма АД, стр. 167.

²³⁶ Службите по трудова медицина са звена с предимно превантивни функции. Те консултират и подпомагат работодателите, комитетите и групите по условия на труд в планирането и организирането на дейностите по: 1. осигуряване и поддържане на здравословни и безопасни условия на труд; 2. укрепване на здравето и работоспособността на работещите във връзка с извършваната от тях работа; 3. приспособяване на работата към възможностите на работещия, като се отчита неговото физическо и психическо здраве.

а) работодателят самостоятелно да създаде служба по трудова медицина;

б) съвместно с други работодатели да създаде служба по трудова медицина;

в) да сключи договор с регистрирана служба по трудова медицина (чл. 25 от ЗЗБУТ).

На това въведено задължение кореспондира изискването, заложено в чл. 287 от КТ, съгласно което „всички работници и служители подлежат на задължителни предварителни и периодични медицински прегледи“, условията за извършването на които се определят съобразно характера на работата, условията на труда и възрастта на работниците и служителите от министъра на здравеопазването.

10. Специфичното задължение на работодателя и на длъжностните лица за опазване в тайна данните относно здравословното състояние на работниците и служителите и информацията от и за съответните медицински прегледи.

11. Предвидено е и задължение на работодателя за организиране на изпълнението на дейности, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове в зависимост от обема на дейността, естеството на работата и характера на професионалния риск: а) да назначава или б) да определи едно или повече длъжностни лица с подходящо образование и квалификация или в) да създаде специализирана служба, или г) да възложи с договор на други юридически и физически лица, или д) а когато той е физическо лице, сам да извършва дейности, определени на основата на функциите и задачи, разписани в наредба на министъра на труда и социалната политика, чрез съобразяването с конкретиката на условията на труда. В изпълнение на това задължение работодателят осигурява на посочените лица, както и на представителите на работещите по безопасност и здраве при работа достъп до:

а) оценката на риска и мерките за защита;

б) информацията, свързана с дейностите по установяването и разследването на трудовите злополуки.

в) информацията, получена в резултат на осъществяване на мерки за защита и превенция.

г) информацията, получена от констатациите и предписанията на контролните органи в областта на безопасността и здравето при работа (чл. 24 от ЗЗБУТ).

12. Задълженията за предотвратяване на вредните последици в случаи

на извънредни обстоятелства и съобразно спецификата на дейността и големината на предприятието работодателят, като: осигури организация за действия по ликвидиране на опасността, оказване на първа помощ, противопожарна охрана и условия за евакуация на работещите, както и контактите със спешна медицинска помощ и структурите за пожарна безопасност и защита на населението; определи работещите, които ще изпълняват мерките за ликвидиране на опасността, първа помощ, борба с пожарите и евакуация на работещите, като броят, обучението и предоставеното им за целта оборудване съответстват на специфичните рискове и на големината на предприятието. При изпълнението на тези задължения следва да спазва мерките и правилата за осигуряване на първа помощ, противопожарна охрана и спешна медицинска помощ в случай на аварии в предприятията и организациите и обучението на работещите, определени с наредба на министъра на вътрешните работи и министъра на здравеопазването (чл. 20 от ЗЗБУТ).

13. Предвиденият ангажимент на работодателя да поема всички разходи, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд на работещите, както и разходите за извършването на периодичните прегледи.

Предвидена е изрична регламентация в ЗЗБУТ за извършването на взривни работи. Относимите разпоредби въвеждат ограничения в няколко посоки, а именно – първо, специални и технологични (повтарящи се) взривни работи могат да извършват само юридическите или физическите лица, регистрирани като търговци; второ, само след получаване на разрешение от директора на съответната дирекция „Инспекция по труда“, на чиято територия ще се извършват, или от упълномощено от него длъжностно лице и трето, взривните работи да се извършват при условия и ред, определен с наредба, приета от Министерския съвет по предложение на министъра на труда и социалната политика. От посоченото правило е допуснато изключение само по отношение на въоръжените сили на Република България. Разписани са специфичните изисквания към документите, които следва да бъдат подадени в съответната дирекция „Инспекция по труда“, както и към проектанта и процедурата за изготвяне на проекта за извършване на специални взривни работи. Разрешенията за извършване на специални взривни работи се издават еднократно за срока на извършване на взривните работи, а разрешенията за технологични (повтарящи се) взривни работи – до края на календарната година. Предвидена е възможност за обжалване на отказите за издаване на разрешения за извършване на взривни работи, обжалване по реда на Административнопроцесуалния кодекс.

2. Предоставяне на информация и обучение. Тази мярка намира реа-

лизация в задължението на работодателя да:

- предоставя на работещите, включително и на работещите по срочно правоотношение или при условията на временна работа или на техните представители; на работещите, които работят на смени и полагат нощен труд; на непълнолетните работници и служители и техните родители или попечители, както и на работещите от други предприятия, които извършват работа на територията на съответното предприятие необходимата **информация** за рисковете за здравето и безопасността им, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове (чл. 19 от ЗЗБУТ, чл. 305, ал. 2 от КТ);

- да осигури в работно време на всеки работещ, включително на работещите по срочно правоотношение или при условията на временна работа, както и на работещите на смени и полагащите нощен труд, подходящо **обучение и инструктаж** по безопасност и здраве при работа в съответствие със спецификата на индивидуалното му работно място и на професията при: а) постъпване на работа²³⁷; б) преместване на друга работа или промяна на работата; в) въвеждане на ново или при промяна на работно оборудване и технология. Обучението и инструктажите следва да се провеждат периодично, като се отчитат новите или променените рискове и са безплатни за работещите. Работодателят следва да осигури обучение на представителите в

²³⁷ В практиката обаче се наблюдават случаи, в които работодателите се опитват да прикрият изпълнението на липсващ в писмена форма трудов договор за обучение по време на работа зад първоначално обучение на бъдещи работници (служители), с които все още не са в трудово правоотношение. За особеностите на този договор вж. Банов, Х. Особенности на сключването на трудов договор за обучение по време на работа. – В: Правото – традиции и перспективи. Сборник от юбилейна научна конференция по повод на 25 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“. С. : Сиела, 2018, с. 238–250; Banov, H. Concept of labour contract for learning at work. – In: Материали научно-практической конференции „Регулирование социально-трудовых отношений“, ГУ „Управление внутренней политики Карагандииской области“, Республика Казахстан, 2018, р. 112–115; Банов, Х. Уговаряне на отлагателно условие и на клаузите, свързани с обучението, като част от „договор в договора“ при сключването на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 от Кодекса на труда. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVIII. С. : Институт за държавата и правото – БАН, 2019, с. 277–302; Банов, Х. Особенности на сключването на трудов договор при осъществяването на дуално обучение. – В: Сборник с доклади от XIX национална конференция на докторантите в областта на правните науки. С. : Институт за държавата и правото – БАН, 2019, с. 122–131; Банов, Х. Понятие за трудов договор за обучение по време на работа. – В: Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, 13 ноември 2020 г. Варна: Наука и икономика – ИУ – Варна, 2020, с. 75–84; Банов, Х. Трудовото възнаграждение при трудовия договор за обучение по време на работа. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. XIII. Индивидуален трудов договор. С. : УИ „Св. Климент Охридски“; Банов, Х. Особенности при прилагането на основанията за недействителност на трудовия договор за обучение по време на работа. – Правна мисъл, 2019, № 3, с. 3–19.

комитетите и групите по условия на труд в съответствие с програмите, реда и изискванията, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

– да осигури по отношение на работниците и служителите, работата на които е свързана с използване, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения, както и работниците и служителите, заети в дейности, които създават опасност за здравето и живота им, задължителни инструктаж, обучение и възможност за полагане на изпит по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда (чл. 281 от КТ).

3. Осигуряване на необходимата организация и средства при съобразяване на тези мерки с променящите се обстоятелства с цел подобряване на съществуващото положение.

3.2.2. Задължения на работодателя по осигуряване на ЗБУТ по специалните нормативни актове

Освен в ЗЗБУТ и в КТ са предвидени правила за полагане на безопасен и здравословен труд в **множество подзаконови нормативни актове**. Тяхното приемане е разписано в общи разпоредби. Например в чл. 276 от КТ е дадена компетентност на:

1. Министъра на труда и социалната политика самостоятелно или съвместно с други министри да издава актове по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. При необходимост министърът на труда и социалната политика определя органите и организацията, които участват в разработването на тези актове.

2. Министъра на труда и социалната политика и министърът на здравеопазването самостоятелно или съвместно да утвърждават единни правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, които се прилагат във всички отрасли и дейности.

3. Министрите и другите органи на изпълнителната власт; председателите на държавните агенции; държавните комисии; изпълнителните директори на изпълнителните агенции; ръководителите на държавни институции, създадени със закон или с постановление на Министерския съвет, които имат функции във връзка с осъществяването на изпълнителната власт да утвърждават отраслови правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятията и дейностите от съответния отрасъл.

Предвидена е относно въвеждането на конкретни изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при специфични рискове компетентност на:

– министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването да определят с наредби, например минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд (чл. 7, ал. 2 от ЗЗБУТ); минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при ръчна работа с тежести (чл. 11, ал. 3 от ЗЗБУТ); условията, редът и изискванията за разработване на физиологичните режими на труд и почивка (чл. 12, ал. 2 от ЗЗБУТ); редът, начинът и периодичността на извършване на оценката на риска се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването (чл. 17 от ЗЗБУТ) и др.;

– Министерския съвет по предложение на министъра на труда и социалната политика да определи в наредба условията и реда за извършване на взривни работи (чл. 13а., ал. 2 от ЗЗБУТ);

– министъра на вътрешните работи и министъра на здравеопазването определят с наредба мерките и правилата за осигуряване на първа помощ, противопожарна охрана и спешна медицинска помощ в случай на аварии в предприятията и организациите и обучението на работещите (чл. 20., ал. 2 от ЗЗБУТ).

В изпълнение на възложените им нормотворчески компетентности административните органи са **приели множество наредби (над 150, достъпни на следната страница: <https://zbut.eu/naredbi/>)**, с които на работодателите са възложени задължения по осигуряването на всички аспекти на безопасните и здравословни условия на труд в работния процес. С тези наредби националното право в конкретния им предмет на уредба е хармонизирано или е в процес на хармонизация с правото на ЕС в областта на ЗБУТ.²³⁸

Приема се, че „най-важна и всеобхватна“²³⁹ за прилагането на ЗБУТ е **Наредба № 7 от 23. 09. 1999 г.** за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване, издадена от министъра на труда и социалните политики и министъра на здравеопазването.

²³⁸ Процесът на хармонизация не се отнася само до разпоредбите в областта на ЗБУТ. Както сочи проф. Вълчев, след приемането на България в „ЕС, в българския правен ред се правят по между 800 и 1000 промени годишно. Около 1/5 от тях да са равнище закони, а останалите са изменения и допълнения в подзаконовите нормативни актове или приемане на нови подзаконови нормативни актове“ В: Вълчев, Даниел 2016, Лекции по обща теория на правото – част 1, издателство Сиела, стр. 11.

²³⁹ Осигуряване и управление на здравето и безопасността при работа, учебно пособие за провеждане на обучения по здравословни и безопасни условия на труд за индустриални предприятия, членове на Асоциацията на индустриалния капитал в България по програмата на фонд „Условия на труд“, АИКБ, стр. 37.

В разпоредбите ѝ са разписани в детайли изискванията за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд от етапа на организиране и осъществяване на трудовата дейност в различните производства, дейности, видове работа и работно оборудване и за пожарна безопасност и през целия трудов процес.

С тази наредба са определени минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд: а) на всяко работно място; б) при използване на работното оборудване. Предвидено е приложението ѝ във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност съгласно ЗЗБУТ. При приложението на наредбата е поставено задължение за съобразяване на разпоредбите ѝ със специфичните нормативни актове за безопасност и опазване на здравето при работа, регламентиращи изисквания за следните работни места: а) в транспорта, използван извън предприятието, и в транспортните средства; б) на временни или подвижни работни площадки; в) в миннодобивната промишленост; г) на риболовните кораби; д) на полето, в горите и на други места, които са част от селскостопански и горскостопански предприятия и са разположени извън сградите и територията на предприятието. Приложното поле на разпоредбите на наредбата е разширено и е предвидено приложението ѝ и от лицата, които самостоятелно упражняват трудова дейност.

С разпоредбата на чл. 2 и чл. 3 от Наредбата на работодателя е възложено осигуряването на прилагането на изискванията ѝ за работните места, трудовия процес и при използване на предоставеното работно оборудване. Освен задълженията по ЗЗБУТ на работодателя е възложено и да:

1. Информира работещите и/или техните представители по безопасност и здраве при работа за всички мерки, имащи отношение към безопасността и опазване на здравето, които са и ще бъдат предприети на работното място и при използването на работното оборудване. Поставено е изискване предоставяната информация да бъде лесно разбираема за работещите, за които се отнася.

2. Консултира се с работещите и/или техните представители по безопасност и здраве при работа и да създава възможност за тяхното участие по всички въпроси, свързани с тази наредба.

Допълнително в чл. 166 от Наредбата е разписано задължение на работодателя да предоставя на работещите съответна информация и когато е необходимо, писмени инструкции за използване на работното оборудване. Необходимост от писмени инструкции е налице при използване на работно оборудване, при което съществува риск за без-

опасността и здравето на работещите. Писмените инструкции по ал. 1 и 2 трябва да са разбираеми за работещите, за които се отнасят, и да съдържат необходимата информация, в т.ч.:

1. Условието за използване на работното оборудване.
2. Предвидимите ненормални ситуации.
3. Изискванията за безопасност и здраве при работа.
4. Извлечените от опит заключения при използването на работното оборудване.

В ангажимент на работодателя е осигуряването на работещите необходимо обучение за използването на работното оборудване, в т. ч. и обучение за всеки възможен риск. Такова обучение следва да им се осигури и при ремонт, изменение, поддържане и обслужване на работно оборудване.

От начина на формулиране на разпоредбите на Наредбата и предвидените изисквания към всички аспекти на безопасните и здравословните условия на труд, между които общите изисквания към производствените сгради, работните помещения и работните места, към подовите, стените, таваните и покривите на помещенията; вратите, порталите, прозорците, капандурите, електрическите съоръжения и инсталации; изискванията към работната среда – осветлението, микроклимата и шума на работните места, праха, вентилацията в работните помещения и т.н., се налага извод, че освен към работодателя изискването за осигуряване на безопасните и здравословни условия на труд е поставено и към всички участници в процеса на проектиране и строежа на сградите, проектиране, изработване и въвеждане в експлоатацията на работното оборудване и обзавеждането на работните помещения.

Освен посочената наредба значение за разглежданата тема имат и Наредба № РД-07–2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд; Наредба № 5 от 20.04.2006 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работниците по срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение; Наредба № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска и Наредба № 4 от 3.11.1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията.

Друга значима за уредбата на разглежданите отношения е **Наредба № 4 от 3.11.1998 г.** за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията (Наредба № 4 от 3.11.1998 г.), издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здра-

веопазването. В нея са регламентирани редът, изискванията, съдържанието и обхватът на задължителното обучение на представителите на работодателя и на работниците и служителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията и на членовете на комисиите по социална дейност на кооперациите. Обучението им има за цел придобиване на знания, умения и навици, необходими за осъществяване на правата и задълженията им, определени със Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Допуснато е изключение по отношение на лекарите от службите по трудова медицина и длъжностните лица за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата и профилактиката на професионалните рискове в предприятията, като участници в комитетите по условия на труд. Те не подлежат на обучение съгласно Наредба № 4 от 3.11.1998 г.

Разписана е възможност в колективния трудов договор да могат да се договарят конкретни, допълнителни изисквания за обучението на представителите, но не по-ниски от изискванията на тази наредба. Предвидено е обучението на представителите на комитетите в две форми – първоначално и ежегодно. Обучението следва да се провежда в рамките на работното време, без да се отразява на трудовото възнаграждение на представителите. По изпълнението на тази наредба на работодателя са възложени две специфични задължения:

а) той е длъжен да поеме всички разходи, свързани с обучението на представителите, и

б) да определи със заповед поименно представителите, които ще бъдат обучавани, периода и начина за провеждане на обучението.²⁴⁰

С Наредба № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска (Наредба № 5 от 11.05.1999 г.) издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването (Обн. ДВ. бр. 47 от 21 Май 1999 г., доп. ДВ. бр. 100 от 24 Ноември 2020 г.) се уреждат редът, начинът и периодичността на извършване на оценка на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите. Предвидено е широко приложно поле на Наредба № 5 от 11.05.1999 г. по отношение на обектите – в обхвата ѝ са включени всички предприятия, места и дейности, обхванати от разпоредбите на чл. 2 от ЗЗБУТ и по отношение на лицата – в обхвата ѝ са включени работодателите и лицата, които за своя сметка работят сами или в сдружение с други.

Оценяването на риска включва:

²⁴⁰ <https://zbut.eu/bulgarianlaw/naredbi/naredba-4-ot-3-11-1998-g/>

1. Работните процеси.
2. Работното оборудване.
3. Помещенията.
4. Работните места.
5. Организацията на труда.
6. Използването на суровини и материали.
7. Други странични фактори, които могат да породят риск.

Оценяването на риска е възложено на работодателя. Предвидено е участие при оценяването на риска на службите по трудова медицина, органите за безопасност и здраве и другите специалисти от предприятията. Разписана е възможност при необходимост работодателят да привлича и други външни организации и специалисти.

На базата на оценката на риска на работодателя са възложени задължения да:

1. Планира и прилага подходящи мерки за предотвратяване на риска, а когато това не е възможно, да осигурява защита на работниците и служителите и на всички останали лица, които по друг повод се намират във или в близост до мястото, където има риск.

2. Да степенува по приоритети мерките за предотвратяване, намаляване и ограничаване на риска, като отчита установения риск, причините за възникване на опасностите, алтернативните решения, вкл. новостите по съответните проблеми, осъществимостта на решенията и възможността за инвестиции.

3. Да осъществява контрол за изпълнението и ефикасността на предприетите мерки.

4. Да поставя за обсъждане в комитетите и групите по условия на труд въпросите, свързани с оценяването на риска, предложените и предприетите мерки и резултатите от тях.

При условие, че един обект, работно помещение или оборудване, работна площадка или работно място се използват от няколко предприятия или организации, на работодателите е възложено по писмена договореност да определят реда и начина за оценяване на риска.²⁴¹

Наредба № 5 от 20.04.2006 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работниците по срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение (Наредба № 5 от 20.04.2006 г.) е издадена от Министерството на труда и социалната политика (Обн. ДВ. бр. 43

²⁴¹ <https://zbut.eu/bulgarianlaw/naredbi/naredba-5-ot-11-05-1999/>

от 26 май 2006 г., изм. и доп. ДВ. бр. 19 от 26 февруари 2013 г.). С наредбата са определени допълнителни изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работниците по срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение. Предвидено е приложението на Наредба № 5 от 20.04.2006 г.:

1. Всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението, за работещите, наети по срочен трудов договор:

- а) за определен срок²⁴²;
- б) до завършване на определена работа;
- в) за заместване на работник или служител, който отсъства от работа;
- г) за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности;
- д) за работа на длъжност, която се заема с конкурс;
- е) за определен мандат.

2. Във всички предприятия, ползватели на работници и служители, изпратени от предприятия, осигуряващи временна работа.

Поставено е задължение на работодателите, които наемат работници или служители по срочно трудово правоотношение, и предприятията, ползватели на работници и служители, изпратени от предприятие, осигуряващо временна работа, да осигурят здравословни и безопасни условия на труд и еднаква степен на защита от производствените рискове на всички работници и служители.

На работодателите и предприятията, ползватели на работници и служители, изпратени от предприятие, осигуряващо временна работа, са поставени преди започване на работата специфични задължения, включващи:

1. Предоставянето на работниците и служителите информация за:

- а) рисковете за здравето и безопасността им, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването и контролирането на тези рискове;
- б) необходимата професионална квалификация или умения за извършване на работата;
- в) необходимите медицински прегледи съгласно Наредба № 3 от 1987 г.

²⁴² По-подробно за разликата между определените и определяемите срокове вж. Банов. Х. Сроктът в трудовия договор за обучение по време на работа. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. XI. Научно-практическа конференция в памет на доц. д-р Ванюшка Ангешева. С.: УИ „Св. Климент Охридски“.

за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците.

2. Осигуряването за работниците и служителите на подходящо обучение или инструктаж по здравословни и безопасни условия на труд в съответствие със спецификата на всяко работно място и тяхната квалификация и професионален опит.

3. Осигуряването за своя сметка на медицинско наблюдение на работниците и служителите по срочно трудово правоотношение или при условията на временна работа съгласно Наредба № 3 от 1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците.

4. Информирането на длъжностните лица и специализираните служби в предприятията, както и работниците и служителите за назначаването на работещи по срочно трудово правоотношение или при условията на временна работа за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове.

Предприятията, ползватели на работници и служители, изпратени от предприятия, осигуряващи временна работа, са задължени предварително да:

1. Определят вида работа и работните места за временна работа.

2. Уведомят предприятието, което осигурява временна работа, за специфичните характеристики на работното място, професионалните рискове и необходимата **професионална квалификация**.

Предприятието, осигуряващо временна работа, е **задължено да**:

1. Предоставя информация за условията **относно вида** работа и работните места за временна работа, **както и** за специфичните характеристики на работното място, професионалните рискове и необходимата **професионална квалификация** на заинтересованите работници и служители.

2. Включва в трудовия договор условията **относно вида** работа и работните места за временна работа, **както и** за специфичните характеристики на работното място, професионалните рискове и необходимата **професионална квалификация**.

Изрично е разписано, че предприятията, ползватели на работници и служители, изпратени от предприятия, осигуряващи временна работа, носят отговорност за изпълнението на задълженията си за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.²⁴³

Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провежда-

²⁴³ <https://zbut.eu/bulgarianlaw/naredbi/naredba-5-ot-20-04-2006/>

нето на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г.) е в сила от 01.01.2010 г. Тя е издадена от Министерството на труда и социалната политика (Обн. ДВ. бр. 102 от 22 декември 2009 г., попр. ДВ. бр. 4 от 15 януари 2010 г., изм. ДВ. бр. 25 от 30 март 2010 г.).

С наредбата са определени условията и редът за провеждане на обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа и се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение.

На работодателя е регламентирано задължение да осигурява на всеки работещ подходящо обучение и/или инструктаж по безопасност и здраве при работа в съответствие със спецификата на професията/извършваната дейност и на работното място, като отчита възможните опасности и резултатите от оценката на риска на съответното работно място. В изпълнение на това задължение работодателят следва писмено да определи:

1. Видовете обучения и инструктажи.
2. Лицата, които ще бъдат обучавани и/или инструктирани.
3. Програма за провеждане на обучението и/или инструктажа.
4. Лицата, които ще провеждат обучението и/или инструктажа.

Предвидено е изискване обучението и инструктажът по безопасност и здраве при работа да се провеждат в работно време, като всички разходи са възложени на работодателя.

Съгласно императивната разпоредба на чл. 3 от **Наредба № РД -07-2 от 16.12.2009 г.** работодателят не допуска до работа работник и служител, който не притежава необходимите знания и умения и/или не е инструктиран по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Предвидените в наредбата форми на провеждане на инструктажа по безопасност и здраве при работа са:

1. Начален.
2. На работното място.
3. Периодичен.
4. Ежедневен и
5. Извънреден.

Във връзка с предвидените форми на инструктажа е регламентиран като задължение на работодателя начинът на провеждането му, а именно:

1. При постъпване на работа.
2. При преместване на друга работа или промяна на работата.

3. При въвеждане на ново или при промяна на работно оборудване и технология;

4. Периодично за поддържане и допълване на знанията на работещите по безопасност и здраве при работа.

На работодателите е регламентирано задължение да осигуряват провеждането на инструктажи по безопасност и здраве при работа на всеки работещ независимо от срока на договора и продължителността на работното време, вкл. и на:

1. Работещите, предоставени им от предприятие, което осигурява временна заетост.

2. Командирвани работници и служители.

3. Работещи от други предприятия, които ще работят на територията на предприятието.

4. Лица, приети за обучение или за повишаване на квалификацията.

5. Лица, с които се провежда производствена практика.

6. Всички други лица, които ще посещават производствени звена на предприятието.

На работодателите е възложено провеждането и документирането на обучението и инструктажите по безопасност и здраве при работа. Поставено е изискване документацията, отнасяща се до провеждането на обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа, да се съхранява от работодателя за срок не по-малък от 5 години.²⁴⁴

От съдържанието на задълженията на работодателя, разписани в законите и подзаконовите нормативни актове, се констатира богата, многопластова и развита в детайли регламентация, разпръсната в множество източници²⁴⁵. В част от законите и подзаконовите нормативни актове се съдържат едни и същи по характер и обхват в субективен и предметен обхват разпоредби (например в ЗЗБУТ е предвидено изискване за информиране, което е предвидено в същия вид и в Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване и Наредба № 5 от 20.04.2006 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работниците по срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение,

²⁴⁴ <https://zbut.eu/bulgarianlaw/naredbi/naredba-rd-07-2-ot-16-12-2009/>

²⁴⁵ По този начин разглежданите задължения на работодателя се превръщат в част от законното съдържание на трудовото правоотношение. Вж. Банов, Х. Законово и минимално необходимо договорно съдържание на трудовия договор за обучение по време на работа. – Съвременно право, 2019, № 3, с. 77–92.

същото важи и за задължението на работодателя да заплаща обучението на работещите, представители по здравословни и безопасни условия на труд – разписано е в ЗЗБУТ и в Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване), а за други правни институти уредбата е разпръсната в няколко нормативни актове (например уредбата, свързана със защитата от фактора шум на работното място, е дадена в Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване, Наредба № 6 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рискове, свързани с експозиция на шум, и Наредба № 5 за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска).

При детайлизирането на уредбата, дадена в закона от административните органи, в издадените по прилагането му наредби, са въведени допълнителни задължения, които не са предвидени от кодекса или закона, т.е. налична е първична регламентация на обществените отношения. Тази законодателна техника освен че противоречи на императивните по своя характер разпоредби на ЗНА относно компетентността на издателя нормативния акт, създава и затруднения в прилагането на разпоредбите и спазването на нормативно въведените задължения от работодателите. В този смисъл е препоръчително да бъде направен анализ на нормативната уредба относно ЗБУТ в цялост и тази с характер на първична да бъде закрепена в закон, приет от Народното събрание.

Друг проблем, следващ от съдържанието на регламентираните в КТ и ЗЗБУТ понятия, имащ отношение към осигуряването на здравословните и безопасни условия на труд, са въведените и използвани понятия „предприятие“ в КТ и „предприятие, осигуряващо временна работа“ и „предприятие – ползвател“, използвани в КТ и в ЗЗБУТ. Съгласно легалната дефиниция, дадена в §1, т. 1 от КТ 1986 г., „предприятие“ е „всяко предприятие, учреждение или организация, включително и производствена кооперация, както и техни подразделения, които самостоятелно наемат лица по трудови правоотношения“. В настоящата редакция на КТ „работодател“ и „предприятие“ имат легалните си определения в §1, т. 1 и т. 2 от ДР от с. к. Съгласно първото от тях „„Работодател“ е всяко физическо лице, юридическо лице или негово подразделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно

наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател“, а второто определя „предприятието“ като „всяко място – предприятие, учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наемен труд“. От съвместния анализ на съдържанието на двете дефиниции следва, че с въвеждането на понятието работодател е предефиниран субектът – страна по трудовото правоотношение, в полза на когото се полага наемният труд. А понятието предприятие при новата дефиниция се ограничава до мястото, в което се полага труд, т.е. отнето му е качеството на субект на правото.

От легалните дефиниции на понятията „работодател“ и „предприятие“ следва, че законодателят при установяването на двата института на „предприятие, осигуряващо временна работа“ (чл. 107р КТ) и на „предприятие ползвател“ (107т КТ) и използвал термина „предприятие“ в старото му, неупотребимо вече правно значение, доколкото е въвел нова легална дефиниция на понятието „работодател“, а именно работодатели по правната си същност са „предприятието, осигуряващо временна работа“ и „предприятието ползвател“, поради това предлагаме изменение на термините, които са използвани, като същите следва да бъдат преформулирани в „работодател, осигуряващ временна работа“ и „работодател ползвател“, още повече че за разлика от предприятието, осигуряващо временна работа, което извършва този вид търговска дейност, за която има изискване за регистрация, предприятие ползвател може да бъде всеки работодател в конкретните моменти, в които не му достигат за изпълнение на поетите ангажменти работници или служители.

Това предложение намира основание и в обстоятелството, че в друг нормативен акт, а именно в Търговския закон, понятието „предприятие“ е използвано със съвсем различен смисъл от значението, което има в КТ. В чл. 15 от ТЗ то е дефинирано като комплекс от права, задължения и фактически отношения.²⁴⁶

²⁴⁶ В този смисъл проф. Герджиков в Коментар на търговския закон приема, че „търговското ни право не признава предприятието като субект, а го разглежда като подчинен на личността на търговеца комплекс от елементи, които служат на личността му. Затова предприятието не бива да се идентифицира с предприемача (търговеца). В „Търговски предприятия и сделки с тях“ проф. Бъчварова разглежда понятието в двете му значения: 1. (като „фактическа съвкупност (universitas facti) или съвкупност от вещи (universitas rerum), без да е самостоятелен субект. То е обект на правото на собственост на търговеца в посочените от закона разновидности (едноличен търговец, търговско дружество, кооперация, публично предприятие). Употребата на термина според цитираната разпоредба отговаря на „търговско заведение“, познато в отменения български Търговски

Наличието на две съвсем различни дефиниции, които различните нормативни актове (КТ и ТЗ) влагат в едно понятие, предполага затруднение в правоприлагането, когато обществените отношения, които урежда, са близки, но не идентични. Това обосновава предложението ни за преформулиране на понятието „предприятие“ в КТ, доколкото и към момента неговото съдържание не е изведено като обобщеност на признаците, а е казуистично дадено в неизчерпателно посочване на обектите (местата, в които се полага труд.

От анализа на съдържанието на разпоредбите в КТ и ЗЗБУТ следва и още един извод, че разбирането за организацията на „работното място“ като „помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение, както и място, определено от предприятие ползвател“²⁴⁷ (дори и в институтите на „работа от разстояние“ и „надомна работа“), е обвързан основно с работно място, осигурено от работодателя, като конкретно установено и непроменимо. В периода на пандемията Ковид 19 се наложи нова форма на полагане на труд – от дома или от друго удобно за работника или служителя място, което не е включено в елементите на сключения трудов договор. Това поставя въпроса за спазването на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд и начина на възлагане на задълженията по осигуряването им, както и за включването на нови елементи на фактическия състав на трудовата злополука, при условие че е настъпила по време на изпълнение на трудовите функции на работника в неговия дом.

закон.“ – арг. от чл. 1, ал. 3 от ТЗ и 2. (като „имущество на предприятието на юридическото лице. В този смисъл следователно представлява правна, а не фактическа съвкупност“ – арг. чл. 15 от ТЗ, а доц. Антон Грозданов в статията „Прехвърляне на търговско предприятие“ (<https://legalworld.bg/prehvyrlane-na-turgovsko-predpriatie>) го разглежда като „обект на правото като съвкупност от права, задължения и фактически отношения“ и приема, че „Като обект на правото търговското предприятие има две особености: а) предприятието се оценява като обособено в търговския оборот имущество на търговеца, отделено от останалото му имущество; б) предприятието съставлява обект на правото на собственост и на извършваните с него сделки като цяло, в съвкупност на елементите, които влизат в съдържанието му; в) предприятието се признава от закона като единен обект на извършвани от търговеца сделки: продажба, залог, лизинг и аренда.“

²⁴⁷ §1, т. 4 от ДР на КТ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Институтът на „трудовата злополука“ има определящо значение в множество правни отрасли – международно трудово право, право на ЕС, националните: трудово право, социалноосигурително право, здравноосигурително право, застрахователно право, административно-наказателно право (напр. в установените санкции за неизпълнение на нормативно въведените задължения в ЗЗБУТ и актовете по приложението му) и наказателно право. Многоаспектността на този институт и значението му в утвърждаването на установените в международните правни актове и конституционно прокламираните на национално равнище основни права (на живот, на здравословни и безопасни условия на труд, на социално и здравно осигуряване) поставя множество въпроси, свързани с неговата същност, определящи белези, спецификите на неговите последиците и не на последно място – начина на неговата регламентация. Динамиката в развитието на човешките отношения, на науката, на технологиите поставя нови проблеми във връзка с разбирането за „работник“ и „работодател“, „предприятие“, „работно място“ и „здравословни и безопасни условия на труд“ и концепциите относно тези понятия, развити в международните и националната правни системи.

Уредбата и развитието на института на „трудовото право“ е с трайни традиции в международното трудово право, правните му последици са уредени на равнището на правото на ЕС в регламенти с цел хармонизиране на предоставяните от националните правни системи здравноосигурителни и социални престации. Богата по съдържание и многопластовост на нормативните актове уредба е дадена и на ниво национална правна система. Към момента действат разпоредби, въведени за регламентацията на този институт в предходния общественоекономически строй, както и редакции на нормите, формулирани непосредствено след реформата на общественоекономическите отношения, и нови, формулирани при кандидатстването на РБългария за членство в ЕС и въведени в националния правен ред по силата на Договорите на ЕС.

Това определя уредбата, свързана с разглеждания институт, като нехомогенна, многоаспектна, многопластова и развита в йерархична система от различни по вид, характеристика и задължителност нормативни и ненормативни актове, което обуславя наличието на дискусии и нееднозначното разбиране на разглеждания институт в доктрината и практиката (вкл. наличието на противоречива съдебна практика).

А това, както и съвременният етап на развитие на общественоекономическите отношения, на технологиите и комуникациите и свързаните с това нови форми на труд (с катализация на тези процеси от пандемията КОВИД 19) и нов начин на организация на трудовите процеси на традиционните длъжности (хоум офис, работа от разстояние, чрез използване на комуникационни устройства) налага преосмисляне на понятието „работно място“, както и въвеждането като ново право „правото на изключване от комуникационните устройства“, когато трудът се полага по този начин, както и свързаните с демографските промени и по-дългия живот и активност на възрастните хора и регламентирането на право на полагане на труд на хора с голям процент увреждания, вкл. и психически, но имащи процент призната работоспособност, нови категории работещи – работещи възрастни хора и работещи хора с увреждания, вкл. психически, обуславя актуалността на проблематиката и обосновава необходимостта от систематизиране и изясняване на въпросите и проблемите, които възникват във връзка с разглеждания институт и проявлението на правните му последици в други правни институти, с които е в конфигурация на динамичност на фактическите състави (напр. при наличие на предпоставката нарушаване на правилата на ЗБУТ като последици се проявява травматично увреждане; при предпоставката наличие на травматично увреждане като последица настъпва временна или трайна неработоспособност и т.н.).

Правният анализ на института на „трудова злополука“ вече е бил обект на изследване в съвременната доктрина. Изследвани са различни негови аспекти и свързани с него последици, но не е правено цялостно комплексно (в аспектите на трудовото и на социалноосигурителното и здравноосигурителното право и на правото на ЗБУТ – като специфично право, част от националното трудово законодателство) теоретично изследване.

В рамките на настоящата разработка е извършен комплексен анализ на института на трудова злополука в международното трудово право и правото на ЕС (развитието му е свързано с хуманизацията на труда и концепцията за защита на човешките права и като основни права – правото на живот, както и в българското трудово право, социалноосигурително и здравноосигурително право и право на ЗБУТ при изследване на: нормативната уредба в трудовото законодателство и социалноосигурително и здравноосигурително законодателство, относима към изследвания институт, на редица теоретични становища, както и на съдебната практика на българските съдилища и на Съда по правата на човека и Съда на ЕС.

Основните акценти в проведеното изследване са предпоставени от него-

вата цел, а именно: на базата на извършения комплексен анализ да се изведат традиционните схващания и новите концепции като основа за изясняване на спорните в теоретичен и практически план въпроси, както и са изведени предложения *de lege ferenda* за усъвършенстване на правната уредба на разглеждания институт и свързаните с него понятия и правни институти. Предложенията за прецизиране на правната уредба имат не само научно, но и практическо значение, свързано с концепцията за уреждане на обществените отношения по начин такъв, че при прилагането на нормите еднаквите случаи да бъдат разгледани и третираны по един безпротиворечив начин.

ЛИТЕРАТУРА

Монографии и учебници

1. Ангелов, Георги В: Пенчев, Константин; Тодоров, Иван; Ангелов, Георги; Йорданов, Богдан, 2006, Административнопроцесуален кодекс коментар, София, Сиела- Софт енд Паблишинг, стр. 300, общ бр. 523.
2. Андреева, Андрияна, Йолова Галина, 2011, Юридическата отговорност и контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство, Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 99, общ бр. 255.
3. Андреева, А, Йолова, Г., Димитрова, Д., Основи на публичната администрация, В., 2004.
4. Андреева, А., Йолова, Г., 2016, Основи на публичното право, В., Наука и икономика.
5. Беламезов, Стефан, 1993, Конституционно право, част първа, стр. 143, от общ бр. стр. 528.
6. Борисов, Орлин, 1995, Международно договорно право, нормативни актове, необходими за сключването на всички видове международни договори, София, Сиела, стр. 171, стр. 173–174, от общо бр. стр. 279.
7. Бъчварова, Маргарита, Търговски предприятия и сделки с тях, Варна, Малео-63, стр. 21 от общ бр. 263.
8. Ван Дайк, П.; ван Хууф Г., Й.Х. със сътрудничеството на А.В. Херинга, Й.Г.К. Схокенбрук, Б.П.Фермьолен, М.Л.В.М. Виринг, Л.Ф.Цваак, 2000, Европейската конвенция за правата на човека – теория и практика; Издание на Фондация Български адвокати за правата на човека, София, стр. 367, стр. 653 от общо 805.
9. Василев, Любен, нова редакция Чудомир Големинов, 1993, Гражданско право обща част, ИК „ТедИна“ Варна, стр. 55 от общ бр. 423.
10. Венедиков, Петко, 1994, Писмени доказателства и свидетелски показания в гражданския процес, второ преработено издание, Сиби, стр. 27 от общ бр. стр. 127.
11. Владимирев, Иван, 1993, Международно публично право, Издателска къща ТедИна, Варна, стр. 72 от общ бр. стр. 237.
12. Вълканов, Велко, 1990, Основните права на гражданите на Народна република България и тяхната правна защита, БАН, София, стр. 124–144, общ бр. 331.

13. Вълчев, Даниел, 2016, Лекции по обща теория на правото – част 1, издателство Сиела, стр. 11, общ бр. стр. 328.
14. Ганев, В., 1932, Учебник по обща теория на правото, част първа, второ допълнено издание, фототипно издание 1990 г., издател ДФ „7М ГРА-ФИК“, стр. 22, от общ бр. стр. 700.
15. Гевренова, Нина, 2013, Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност, София, Сиби, стр. 14, от общ бр. стр. 295.
16. Генова, Ярослава, 2019, Предприятието ползвател на работници за временна работа, София, Сиела Норма АД, стр. 167, от общо стр. 411.
17. Генова, Ярослава, 2010, Осигурени лица в ДОО, София, Сиела, стр. 34–36, от общ бр. стр. 371.
18. Герджиков, Огнян, 1991, Коментар на търговския закон, книга първа, чл.1–112, София, Алиена-Дочев-55, стр. 82 от общ. бр. 332.
19. Дерменджиев, Иван, Костов, Димитър, Хрусанов, Дончо, 2001, Административно право на Република България, Обща част, Четвърто издание, София, издателство Сиби, стр. 165–166 от общ бр. 398.
20. Димитрова, Д., Матеева, Ж., Димитрова, Д. 2020, Административно право и процес, Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 74; от общ бр. стр. 228.
21. Димитров, Добри, 1993, Административно право, Обща част, Издателство за правна литература, Сиби, София, стр. 121, от общ бр. стр. 336.
22. Еленков, Александър В: Лазаров, Кино, Къндева, Емилия и Еленков Александър, 2007, Коментар на административнопроцесуалния кодекс, Спиране на предварителното изпълнение като обезпечение на оспорването по АПК, издание на Центъра за обучение на адвокати „Кръстю Цончев“ стр. 50, от общ бр. 483.
23. Еленков, А.; Ангелов, А., Дюлгеров, А., Дишева, А., Панов, Л., Казанджиева, М., Янкулова, С., Николова, Т., Ковачева, Ю., 2013, Административнопроцесуален кодекс, ИК „Труд и право“, София, стр. 224–248; от общ бр. стр. 1599.
24. Зиновиева, Дарина, Гевренова, Нина, 2012, Правен режим относно лицата с психически увреждания (административноправни, трудовоправни, социалноправни и други правни аспекти); София, Сиела Норма АД, стр. 75, от общ бр. 157.
25. Зиновиева, Дарина, 2018, Компетентност на административните органи, Второ актуализирано издание по АПК от 2018 г., Сиела, София, стр. 17 и стр. 59, от общ бр. стр. 341.

26. Иванова, Василка, Желязков, Марин, 1984, Права на работещите при вредни и опасни за здравето условия, наръчник с нормативни актове, София, Профиздат, стр. 5 от общ бр. стр. 80.
27. Йосифов, Никола, 1997, Осигурително право, издателство „Албатрос“, стр. 105 от общ бр. 215.
28. Калчев, Емил, 2010, Данъци и данъчно облагане, издателство на Нов български университет, стр. 42 от общо бр. стр. 271.
29. Къндева, Емилия, 2006, Административно правосъдие, София, Сиела, стр. 295 от общо бр. стр. 441.
30. Къндева, Емилия, 2003, Съвременно административно правосъдие, София, Сиела, стр. 61, стр. 91–92 от общо стр. 410.
31. Лазаров, Кино, 2017, Актуални трудове, Принудителни административни мерки, Недействителност на административните актове, Обвързана компетентност и оперативна самостоятелност, София, Сиела Норма АД, стр. 115 от общо бр. стр. 373.
32. Лазаров, К., Тодоров, И., 2018, Административен процес, Сиела Норма АД, София, стр. 125–155 от общ бр. стр. 582.
33. Ланджев, Борис, 2008, Основи на правото, София, Издателството на Нов български университет, стр. 91 общ бр. 260.
34. Ленард, Дик, 1996, Европейският съюз, справочник, Издателство „Книжен тигър“, София, стр. 175 от общ бр. стр. 334.
35. Маринов, Г., Кунчев, Н., Попов, Г., Лозанов, К., Айнаджиев, А., Калпошанов, Ст., Ценов, Ил. Благоев, М. 1974, Основи на икономическите знания; Партиздат, София, стр. 250 от общ бр. стр. 384.
36. Матисен, П.С.Р.Ф., 2007, Европейско право въведение, осмо преработено и допълнено издание, София, Сиела – Софт енд паблишинг, стр. 588 от общ бр. стр. 748.
37. Милева, Атлиана, 2020, Осигурителни правоотношения по задължителното здравно осигуряване, Сиела, София, стр. 94 от общ бр. стр. 385.
38. Мингова, Анелия, 1998, Въззивно и касационно обжалване на съдебните решения, Софи-Р, София, стр. 140 от общ бр. стр. 412.
39. Мингов, Емил, 2002, Обезщетения при временна неработоспособност, София: издателство Сиби, стр. 17, стр. 25–44 от общ бр. стр. 218.
40. Минкова, Ганета, 2012, Данъчни задължения, София, Сиела Норма АД, стр. 31 от общо стр. 395.
41. Михайлова, Марина, 2015, Процесуални аспекти на конфликта на интереси; Сиела, София, стр. 21–30 от общ бр. стр. 459.

42. Мръчков, В., Средкова, Кр., Василев, Ат., 1993, Коментар на Кодекса на труда, Том трети, Издание на КНСБ, Дирекция „Социална дейност“, стр. 11, 252–259, 341–367 от общ бр. стр. 520.
43. Мръчков, Васил, 1992, Международните трудови конвенции в България, сборник, София, Конфедерация на независимите синдикати, съставителство и обща редакция, стр. 20 от общ бр. стр. 342.
44. Мръчков, В., 2013, Имуществена отговорност на работодателя, София, Сиби, стр. 67 от общ бр. стр. 294.
45. Мръчков, В. 2000, Международно трудово право, Сиби, София, стр. 49, стр. 157, стр. 194, общ бр. стр. 359.
46. Мръчков, В., 2018, Трудово право, десето издание, София, Сиби, стр. 189, общ бр. стр. 998.
47. Мръчков, В., 2014, Осигурително право, шесто издание, София, Сиби, стр. 56–59, стр. 217, стр. 220, абз.1, т. 241 и стр. 223, т. 243, общ бр. стр. 503.
48. Мръчков, В. 2017 г., Субективно право и субективни трудови права, Сиби, София, стр. 15 от общ бр. стр. 343.
49. Мръчков, Васил, 2020, Социални права на българските граждани, София, Сиела, стр. 26–27 от общ бр. стр. 471.
50. Ненова, Л. 1990, Семейно право, тълкувателен справочник, София, издателство „Д-р Петър Берон“, стр. 55 от общ бр. стр. 335.
51. Николов, Георги 1953, Основи на техниката по безопасността, издателство на ЦС на Профсъюзите, Профиздат, стр. 193–194 от общ. бр. стр. 207.
52. Павлова, Мария, 1995, Гражданско право, обща част, СОФИ-Р, София, стр. 40 от общ бр. стр. 352.
53. Петканов, Георги, Данъчен процес, 1996, София, изд. Тилия, стр. 53 от общо 224.
54. Петров, Васил, 2015, Публичноправни проблеми на трудовото право, Сиела, София, стр. 58, 56–68 от общ бр. стр. 231.
55. Попова Цвета, 2019, Осигурителен стаж, София, Сиби, стр. 141–142 общ бр. 247.
56. Сивков, Цв., 1998, Административно наказване, материалноправни и процесуални проблеми, София, издателка къща СОФИ-Р, стр. 53; стр. 67, от общо бр. стр. 176.
57. Славков, Бисер, 1998, Данъчна система и данъчен контрол в Република България, второ допълнено издание, София, издателство „Тракия-М“ стр. 85 от общо бр. стр. 317.

58. Славова, М., Петров, В., 2014, Административнопроцесуалният кодекс, Издателство за правна литература Феней стр. 70–73 от общ бр. стр. 387.
59. Спасов, С; Манева, Е. 1983, Охраната на труда в НРБ, подзаглавие: Планиране на дейността за подобряване на условията на труда, Профиздат, София, стр. 51 и стр. 133 от общ бр. стр. 144.
60. Средкова, Кр. 2016, Осигурително право, пето преработено и допълнено издание, София, Сиби, стр. вкл. 143–144, 170, стр. 173, стр. 176, стр. 180, стр. 181, стр. 183, стр. 189, стр. 191, стр. 219, стр. 397, стр. 401, стр. 404 от общ бр. стр. 647.
61. Сталев, Ж., 1994, Българско гражданско процесуално право, пето допълнено и преработено издание, Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, София, стр. 241 от общ бр. стр. 854.
62. Сталев, Ж.; Мингова, Анелия; Стамболиев, Огнян; Попова, Валентина и Иванова, Ружа, 2012, Българско гражданско процесуално право, Девето преработено и допълнено издание, първо по действащия ГПК, Сиела Норма АД, София стр. 265, стр. 275 от общ бр. стр. 1319.
63. Стайнов, П., 1936, 1993, Административно правосъдие, фототипно издание, София, Издателство на Българската академия на науките, стр. 373–374 от общ бр. стр. 707.
64. Танев, Т., Павлов, Людмил, 1989, Консултации по новия кодекс на труда, Профиздат, София, стр. 109–113, общ бр. стр. 190.
65. Тасев, Симеон; Марков, Методи, 2017, Гражданско право, обща част, Сиби, София, стр. 99 от общ бр. стр. 302.
66. Тасев, Христо, 1963, Българско наследствено право, нова редакция – Георги Петканов и Симеон Тасев – 1993 г. , Софи-Р, София, стр. 33 от общ бр. стр. 256.
67. Токушев, Димитър, 2008, История на новобългарската държава и право 1878 – 1944, изд. Сиби, стр. 297 от общ бр. стр. 374.
68. Хаджиев, Ал., 1930, Търговски енциклопедичен речник, София, Кооперативна печатница, „Типограф“, стр. 205 от общ бр. стр. 508.
69. Харис Дейвид, О’Бойл, Майкъл, Бейтс Ед, Бъкли Карла, 2015, Право на Европейската конвенция за правата на човека, Сиела, София, стр. 437 от общ бр. 1192.
70. Христофоров, В., Каменов, Н., Стефанова, А., Станкова, Е., 1982, Трудовоправни знания, отдел „Идейновъзпитателна работа“ на ЦС на БПС, Профиздат, София, стр. 201–202, 203, 207, 208, 210, от общ бр. стр. 223.
71. Христофоров, В.; Донева, Цв., 1985; Основи на правото на НРБългария, учебник за XI клас (II степен) на ЕСПУ, Издателство Наука и изкуство, София – стр. 5 и стр. 69–73 от общ бр. стр. 108.

72. Хюфнер, Клаус, Константинов, Емил, Ройтер, Волфганг, 2002, Закрила на правата на човека. Международни механизми. Второ издание, Дружество за обединените нации в България, София, стр.69 от общ бр. стр. 237.
73. Осигуряване и управление на здравето и безопасността при работа, учебно пособие за провеждане на обучения по здравословни и безопасни условия на труд за индустриални предприятия, членове на Асоциацията на индустриалния капитал в България по програмата на фонд „Условия на труд“, АИКБ, стр. 37 от общ бр. 157.
74. ПГ „Проф. д-р Асен Златаров“ – Видин, Здравословни и безопасни условия на труд, задължения на работодателя, стр. 8, общ бр. 51.
<http://pgaz.org/uploads/wysiwyg/vks/ZBUT%20U4EBNIK%2010klas.pdf>.
75. Цанков, Андреева, Йолова, Димитрова, 2006; Основи на публичното право, Варна, Наука и икономика, ИУ – Варна.

Статии и доклади

1. Андреева, Андрияна, Димитрова, Дарина. Специфики на контрола на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. Годишник на БСУ, Бургас: Бургаски свободен университет, 40, 2019, 243 – 258.
2. Андреева, Андрияна, Йолова, Галина, 2018, За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд, Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината, Сборник с доклади от национална научна кръгла маса, 20 април 2018 г., Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 74, от стр. 65–79.
3. Антонова, Катя, 2018, Съвременен подход при управление на безопасните и здравословни условия на труд, Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината, Сборник с доклади от национална научна кръгла маса, 20 април 2018 г., Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 151 от общо 149–161.
4. Антонова, Катя, 2020, Професионалните рискове за заетите в новите условия на труд, Известия, списание на Икономическия университет Варна, Варна, стр. 366–377 от общо 366–380.

5. Александров, Андрей, 2019, За „заместващите“ доходи на лицата в напреднала възраст – въпрос на избор или икономическа принуда е възрастните хора да търсят трудови доходи?, Правото и бизнесът в съвременното общество, Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция 8 ноември 2019 г., Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 234–249.
6. Александров, Андрей, Извънредното положение не може да е оправдание за извънредно некачествено трудово законодателство. – Съвременно право, 2020, № 1, 61–73.
7. Александров, Андрей, За „правото на изключване“ на работниците и служителите през призмата на българското трудово законодателство и състоянието на пазара на труда. – Труд и осигуряване, 2021, № 3 (194), 2–5.
8. Александров, Андрей, За някои аспекти на отговорността на работодателя за трудовата злополука. – Труд и осигуряване, 2018, № 10 (165), 6–10.
9. Александров, Андрей, Имуществена отговорност на работодателя за вреди в резултат на трудовата злополука или професионална болест. – Труд и осигуряване, 2019, № 5 (172), 12–16.
10. Александров, Андрей, Практически проблеми, свързани с отговорността на работодателя за вреди от трудова злополука. – Труд и право, 2020, № 4/5, 23–34.
11. Александров, Андрей, Практически проблеми на трудовото право, свързани с контрола за спазване и административнонаказателната отговорност за нарушения на трудовото законодателство. – Труд и право, 2016, № 11, 10–15.
12. Александров, Андрей, Практически проблеми на трудовото право, произтичащи от системата на неговите източници. – Труд и право, 2016, № 12, 13–18.
13. Александров, Андрей, Чие е задължението за предоставяне на информация относно обстоятелствата, при които се ползва предварителна закрила при уволнение. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 9. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2017, 144–152.
14. Александров, Андрей, Митове и факти в трудовото и осигурителното право: за закрилата на хората с увреждания. – Труд и право, 2019, № 7, 82–90.
15. Александров, Андрей, Класа, Паола, Доколко ефективна е закрилата, предоставяна от българското трудово законодателство на хората с увреждания. – Съвременно право, 2019, № 3, 40–52.
16. Банов, Х. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение. – Общество и право, 2020, № 4, с. 17–31.

17. Банов, Х. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част I). – Лекс, 2020.
18. Банов, Х. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част II). – Общество и право, 2020, № 5, с. 70–86; Банов, Х. Развитието на академичния състав и проблемите от извънредното положение. – Лекс, 2020.
19. Банов, Х. „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. – Правна мисъл, 2016, № 4, с. 47–64.
20. Банов, Х. Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми. С.: Институт за държавата и правото – БАН, 2017, с. 262–278.
21. Банов, Х. Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. – В: Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади от научна конференция. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2017, с. 497–509.
22. Банов, Х. Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. – В: XXVII Международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове. С.: Авангард прима, 2018, с. 277–285.
23. Банов, Х. Утвърждаване на правото на професионално образование и професионално обучение в актовете на Международната организация на труда и в българското трудово законодателство. – В: Международната организация на труда и България – 100 години и занапред. С.: Сиби, 2020, с. 220–233.
24. Банов, Х. Трудов договор за обучение по време на работа. С.: Нова звезда, 2020, с. 136–161.
25. Банов, Х. Страните по трудов договор за обучение по време на работа. – Правна мисъл, 2018, № 3, с. 31–42.
26. Банов, Х. Допълнителни изисквания за придобиване на качествата на работник (служител) и на работодател при осъществяване на дуално обучение. – Известия на Икономически университет – Варна, 2019, № 3, с. 252–265.
27. Банов, Х. Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. – В: Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Х., Александров, А., Банов, Х., Йорданов, З. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика – Икономически университет – Варна, 2020, с. 59–83.

28. Банов, Х. Правни проблеми при уволнението поради закриване на предприятието, закриване на част от предприятието и съкращаване в щата. – Общество и право, № 2, 2021, с. 65–82; Банов, Х. Някои особености при прекратяването на трудовия договор за обучение по време на работа. – Норма, 2020, № 1, с. 5–32.
29. Банов, Х. Правни проблеми при прилагането на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 5, 6 и 11 от Кодекса на труда и противоречивата съдебна практика на Върховния касационен съд. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVII. С.: Институт за държавата и правото – БАН, 2018, с. 231–264.
30. Банов, Х. Проблеми при диференцирането на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 6 и т. 11 от Кодекса на труда в практиката на Върховния касационен съд. – В: Сборник с доклади от VIII национална конференция на докторантите в областта на правните науки. С.: Институт за държавата и правото – БАН, 2018, с. 246–255.
31. Банов, Х. Някои особености при прекратяването на трудовия договор за обучение по време на работа. – Норма, 2020, № 1, с. 5–32.
32. Банов, Х. Прекратяване на трудовото правоотношение при обучение по време на работа на основанията по чл. 232, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда. – Норма, 2020, № 10, с. 80–108.
33. Банов, Х. Уволнението срещу изпълнение на парично задължение по чл. 232, ал. 1 от Кодекса на труда. – De jure, 2019, № 2, с. 245–250.
34. Банов, Х. Прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя срещу плащане по чл. 232, ал. 3 от Кодекса на труда. – De jure, 2020, № 2, с. 110–120.
35. Банов, Х. Диференциране на прекратяването на трудовото правоотношението по чл. 232 от Кодекса на труда и на други основания. – Норма, 2020, № 11, с. 5–22.
36. Банов, Х. Правна същност на служебното време на военнослужещите, отработено в повече от установеното за тях при полагане на дежурства. – Право, политика, администрация, 2018, № 2, с. 33–46.
37. Банов, Х. Особености на заплащането на труда на военнослужещите, положен над нормативно определения при извършване на дежурства. – Норма, 2018, № 3, с. 43–59.
38. Банов, Х. Особености на сключването на трудов договор за обучение по време на работа. – В: Правото – традиции и перспективи. Сборник от юбилейна научна конференция по повод на 25 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“. С.: Сиела, 2018, с. 238–250.

39. Banov, H. Concept of labour contract for learning at work. – In: Материали научно-практической конференции „Регулирование социально-трудовых отношений“, ГУ „Управление внутренней политики Карагандииской области“, Республика Казахстан, 2018, р. 112–115.
40. Банов, Х. Уговаряне на отлагателно условие и на клаузите, свързани с обучението, като част от „договор в договора“ при сключването на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 от Кодекса на труда. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVIII. С.: Институт за държавата и правото – БАН, 2019, с. 277–302.
41. Банов, Х. Особености на сключването на трудов договор при осъществяването на дуално обучение. – В: Сборник с доклади от XIX национална конференция на докторантите в областта на правните науки. С.: Институт за държавата и правото – БАН, 2019, с. 122–131.
42. Банов, Х. Понятие за трудов договор за обучение по време на работа. – В: Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, 13 ноември 2020 г. Варна: Наука и икономика – ИУ – Варна, 2020, с. 75–84.
43. Банов, Х. Трудовото възнаграждение при трудовия договор за обучение по време на работа. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. XIII. Индивидуален трудов договор. С.: УИ „Св. Климент Охридски“.
44. Банов, Х. Особености при прилагането на основанията за недействителност на трудовия договор за обучение по време на работа. – Правна мисъл, 2019, № 3, с. 3–19.
45. Банов, Х. Срокът в трудовия договор за обучение по време на работа. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. XI. Научно-практическа конференция в памет на доц. д-р Ванюшка Ангешева. С.: УИ „Св. Климент Охридски“.
46. Банов, Х. Законово и минимално необходимо договорно съдържание на трудовия договор за обучение по време на работа. – Съвременно право, 2019, № 3, с. 77–92.
47. Вогел, Лоран, Механизмите за функциониране на политиките за здраве и безопасност при работа в Европейския съюз, История, институции и участници, Европейски Синдикален Институт, стр. 8 от общо стр. 84 – <https://www.etui.org/sites/default/files/Bulgare.pdf>.
48. Вангелова, Нели, 2004, Парични обезщетения и помощи, изплащани по Кодекса за социално осигуряване, Български законник бр. 10/2004, от стр. 25–28.

49. Великова – Стоянова, Албена, 2014, Същност и условия за работа от разстояние, Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф.д.ю.н. Васил Мръчков, ИК „Труд и право“, София, стр. 263–276.
50. Георгиев, Емануил. 2000, Кодекс за задължително обществено осигуряване, Адвокатски преглед 2/2000, Издание на Висшия адвокатски съвет; стр. 16 от стр. 15–17.
51. Готрон, Жан-Клод, 2008, Лисабонският договор, или завръщането на realpolitik, Международна конференция „Лисабонският договор една (не) довършена реформа“, София, 3–6 юли 2008 г., хотел „Метрополитен“, Университетско издателство „Св. Климент Охридски“ стр. 107–110.
52. Грозданов, Антон „Прехвърляне на търговско предприятие“ <https://legalworld.bg/prehvyrliane-na-tyrgovsko-predpriatie>, последно достъпен на 23.03.2021г..
53. Георгиев, Денчо, ЛИСАБОНСКИЯТ ДОГОВОР И БЪДЕЩЕТО НА ДЕМОКРАЦИЯТА В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ, стр. 12–13.
http://www.eubg.eu/upload/files/1331179942_D%20Georgiev%20Lisabonskiyat%20dogovor%20i%20badeshteto%20na%20demokracyata%20v%20ES.pdf, последно достъпен на 22.02.2021 г.
54. Димитрова, Дарина, 2020, По някои въпроси на административноправната защита на правото на труд. Правото и бизнесът в съвременното общество: Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, 13 ноември 2020 г., Варна: Наука и икономика, 254–262.
55. Димитрова, Диана, 2019, Съвременна роля на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ за защита на правата на страните по трудовите правоотношения, Правото и бизнесът в съвременното общество, Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция 8 ноември 2019 г., Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 335–350.
56. Жаке, Жан-Пол, 2008, Лисабонският договор, Международна конференция „Лисабонският договор една (не)довършена реформа“, София, 3–6 юли 2008 г., хотел „Метрополитен“, Университетско издателство „Св. Климент Охридски“ стр. 107–110.
57. Иванова, Ружа, 1998, Европейският съюз след договора от Амстердам, Съвременно право, бр. 2/1998 г., Сиби, София, стр. 58, общ.бр. стр. 57–69.
58. Иванова, Павлина, 2018, Икономически и социални аспекти на здравословните и безопасни условия на труд, Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината, Сборник с доклади от национална научна кръгла маса, 20 април 2018 г., Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр. 164 от общо 162–171.

59. Иванова, Павлина, 2020, Новите тенденции в трудовите отношения, Известия, списание на Икономическия университет Варна, Варна, стр. 401–402 от общо 401–418.
60. Йолова, Г., 2016, За социалната роля на осигуряването, Правната наука и бизнесът – заедно за устойчиво развитие на икономиката, Варна: Наука и икономика, 181–188.
61. Йолова, Г. Специфики в заплащането на медицински дейности и услуги по задължителното здравно осигуряване. Правото и бизнесът в съвременното общество: Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция, 8 ноември 2019, Варна: Наука и икономика, 2019, с. 314–315.
62. Йолова, Г. Обемът и достъпът до медицинска помощ – тенденции и особености на недискриминационно прилагане. Защита срещу дискриминацията: Правна уредба, проблеми и тенденции: Сборник с доклади от национална научна конференция на ИУ – Варна, 8 юни 2018, Варна: СТЕНО, 2018, 262 – 270.
63. Калайджиев, Ангел, 1999, Определение на понятието плащане, Съвременно право, бр. 3/1999 г., Сиби, София, стр. 33, общ. бр. стр. 32–37.
64. Кийлинг Дейвид, 1998, Ролята на съда на Европейските общности, Административно правосъдие, Върховен административен съд на Р България, бр. 3/1998 г., стр. 16 от общ бр. стр. 16–26.
65. Койчева, Райна, Предпоставки за придобиване на право на наследствена пенсия. – Съвременно право, 2002, №3, 64–74.
66. Койчева, Райна, 2014, Някои правни въпроси на труда чрез предприятие, осигуряващо временна работа, Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков, ИК „Труд и право“, София, стр. 245–262.
67. Куманова, Е. (2019), Защита на субективните права в българското трудово право, Сборник с доклади от 1-ва Национална научна конференция 9 ноември 2018 г., Правото и бизнесът в съвременното общество, Актуални правни предизвикателства в икономиката, Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, с. 65–73.
68. Къндева, Емилия, 1998, Европейският принцип за еднакво третиране на мъже и жени в осигурителното законодателство и решенията на Европейския съд по прилагането му, Административно правосъдие, Върховен административен съд на Р България, бр. 4/1998 г., стр. 22 от стр. 16–33.
69. Лазаров, Кино, 1999, Административен акт – понятие и видове, Административно правосъдие, Върховен административен съд на Р България, бр. 2/1999 г., стр. 15 от общ бр. стр. 5–15.

70. Лазарова, Н., Банов, Х. Особенности в предназначението на клаузата за изпитване и клаузата за обучение като част от съдържанието на трудовите договори по чл. 70 КТ и по чл. 230 КТ. – Право, политика, администрация, 2018, № 4, с. 71–85.
71. Лазарова, Н. Практически проблеми при изплащане на обезщетения за временна неработоспособност поради общо заболяване. – В: Сборник доклади от Юбилейна научна конференция, организирана по повод 25 години ЮФ на УНСС. Том I. С.: Издателски комплекс на УНСС, 2017.
72. Лютов Никита, 2014, Международните договори в областта на международното трудово право и тяхното тълкуване, Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф.д.ю.н. Васил Мръчков, ИК „Труд и право“, София, стр. 71–92.
73. Манолова, Мария, 2014, Европеизацията на българското законодателство. Европейските правни системи и тяхното отражение при изграждането на българската правна система, Юбилеен сборник в чест на 85-годишнината от рождението на проф. д-р Добри Димитров, Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, София, стр. 358–373.
74. Мръчков, Васил, 1998, Въздействие на новата Конституция върху трудовото право, Съвременно право, 3/98, Сиби, София, стр. 52 от стр. 50–61.
75. Мръчков, В. Въздействие на новата конституция върху трудовото право, Съвременно право, кн.3/98, Сиби, София, стр. 50–62.
76. Мръчков, Васил, 2014, Административнонаказателната отговорност за нарушения на трудовото законодателство, Юбилеен сборник в чест на 85-годишнината от рождението на проф.д-р Добри Димитров, Университетско издателство „Св.Климент Охридски“, София, стр. 83–97.
77. Павлова, Р. Профилактичната и рехабилитационната дейност на Националния осигурителен институт. – Информационен бюлетин по труда, 2008, №3, 61–67.
78. Петкова, Светла, 1998, Коментар на правото на Европейския съюз, Административно правосъдие, Върховен административен съд на Р България, бр. 3/1998 г., стр. 10 от общ бр. стр. 7–15.
79. Петров, Т., 1997, Въведение в политологията, книга втора, Система на основните права на гражданите в демократичната държава, Министерство на отбраната, Висше военноморско училище „Н. Й. Вапцаров“, Варна; стр. 29–31.

80. Петров, Т., 1997, Правни и политически условия за реализацията на правото на сдружаване за защита на икономически и социални интереси, 85 години от участието на българската авиация в Балканската война, научно тематичен сборник от доклади на Научна сесия 9–10 октомври 1997 г., том 3, Висше военновъздушно училище „Георги Бенковски“, Долна Митрополия, с. 132–140.
81. Петров, Т., (1997), Класификация на системата на основните права на гражданите. Научни трудове, книжка № 56 „Теория, методика и управление на учебно-възпитателния процес политология, връзки с обществеността и право“, Юбилейна научна сесия '97 с международно участие, Велико Търново, с. 380–387.
82. Петров, Т., (1997), Принципи на изграждане на системата на основните права на гражданите. Научни трудове, книжка № 56 „Теория, методика и управление на учебно-възпитателния процес политология, връзки с обществеността и право“, Юбилейна научна сесия '97 с международно участие, Велико Търново, с. 388–395.
83. Пейчева, Мирослава, 2020, Дистанционната работа и трансформацията в HR, Известия, списание на Икономическия университет Варна, Варна, стр. 299–305 от общо 299–310.
84. Раданов, В. Предмет на силата на пресъдено нещо на решенията по същество при съдебно оспорване на административни актове. – В: Научни трудове на Русенския университет – 2011. Том 50, серия 7. Русе: 2011, 172–176.
85. Раданов, В. Съдържание на силата на пресъдено нещо на решението по оспорване на административен акт. – В: Развитие на правото в глобализиращия се свят. Юбилеен сборник. С.: Феней, 2013, 428–441.
86. Сивков, Цветан, 2020, Интересът в областта на административното наказване, 50 години Закон за административните нарушения и наказания – история, традиции, бъдеще, Сборник с доклади от научна конференция, организирана от катедра „Административноправни науки“ и катедра „Наказателноправни науки“ на Юридическия факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“, посветена на 50-ата годишнина от влизането в сила на Закона за административните нарушения и наказания, проведена на 16 декември 2019 година, София, УИ „Св.Климент Охридски“, стр. 31–32, общо стр. на доклада от 23–32.
87. Сивков, Цветан, Споразумението по ЗАНН, 01 МАРТ 2021, 7:36.
<https://news.lex.bg/%d1%81%d0%bf%d0%be%d1%80%d0%b0%d0%b7%d1%83%d0%bc%d0%b5%d0%bd%d0%b8%d0%b5%d1%82%d0%be-%d0%bf%d0%be-%d0%b7%d0%b0%d0%bd%d0%bd/>, последно достъпен на 15.03.2021 г.

88. Славчева, Надежда, 2019, Възстановяване на разходите за проведено лечение в рамките на ЕС при условията на трансгранично здравно обслужване, Сборник с доклади от 1-ва Национална научна конференция 9 ноември 2018 г., Правото и бизнесът в съвременното общество, Актуални правни предизвикателства в икономиката, Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, с. 153 от стр. 151–163.
89. Средкова, Кр. 2000, Новото понятие за трудова злополука, Адвокатски преглед 10/2000, Издание на Висшия адвокатски съвет.
90. Средкова, Кр., 1999, Координацията на българското осигурително право с международните и европейските стандарти, Съвременно право, бр. 6/99, стр. 21; 20–33.
91. Средкова, Кр. Експертизата на работоспособността в практиката на ВАС през 2002, – Съвременно право 2003, №4, 60–73.
92. Средкова, Кр. Всеобщата декларация за правата на човека и правото на социална сигурност, Съвременно право, кн.1/99, Сиби, София, стр. 18–29.
93. Средкова, Кр., 1998, За правото на социално подпомагане, Съвременно право, бр. 5/98, стр. 27; 18–30.
94. Средкова, Кр., 1999, Необходими промени в закона за здравното осигуряване, Съвременно право, бр. 5/99, стр. 68; 67–77.
95. Стайков, Ив. Обжалване на решенията на медицинската експертиза на работоспособността. – Съвременно право, 2004, №6, 23–36.
96. Черкезова, Стоянка, 2020, Бъдещето на пазара на труда в България – остаряване на населението и възможности пред политиките, Известия, списание на Икономическия университет – Варна, Варна, стр. 333–334 от общо 332–350.

Съдебна практика

1. Секул Ковачев срещу България –, „Български дела пред Европейския съд и Европейската комисия по правата на човека (решения по допустимост и доклади)“, Пловдив, 2002 г., Асоциация за Европейска интеграция и права на човека, превод от английски адв. Снежана Стефанова, редакция адв. Михаил Екимджиев, стр. 7–18 от общ бр. стр. 376.
2. СЕС в Дело C-173/09 Георги Иванов Елчинов срещу Национална здравноосигурителна каса.

3. Заключение на генералния адвокат Е. SHARPSTON, представено на 4 февруари 2016 година, Дело C-465/14, Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank срещу F.Wieland, H.Rothwangl – https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30d67ffc693ed255449f9a6097ea840b9c95.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyMb350?doclang=BG&text=&pageIndex=0&part=1&mode=DOC&docid=174115&occ=first&dir=&cid=257405 (13.04.2021 г.).
4. реш.№ 350–1981-I г.о. ВС на НР България
5. реш.№ 869–1996-IV г.о. на ВС
6. реш.№ 963–1996-IV г.о. на ВС
7. реш. № 147–2013- VI отд. на ВАС
8. реш. № 6428–2013- VI отд. на ВАС
9. реш. № 10479–2013- VI отд. на ВАС
10. реш. № 14212–2013-VI отд. на ВАС
11. реш. № 5209–2014- VI отд. на ВАС
12. реш. № 6893–2014-VI отд. на ВАС
13. реш. № 11772–2014- VI отд. на ВАС
14. реш. № 13691–2014-VI отд. на ВАС
15. реш. № 1644–2015-VI отд. на ВАС
16. реш. № 6544–2015-VI отд. на ВАС
17. реш. № 7796–2015-VI отд. на ВАС
18. реш. № 13070–2015-VI отд. на ВАС
19. реш. № 4068–2016-VI отд. на ВАС
20. реш. № 885–2019-VI отд. на ВАС
21. реш. № 1479–2019-VI отд. на ВАС
22. реш. № 3440–2019-VI отд. на ВАС
23. опр. № 9034–2019-VII отд.на ВАС
24. реш. № 380–2020-VI отд. на ВАС
25. реш. № 15177–2020-VI отд. на ВАС
26. реш. № 15213–2020–VI отд.ВАС
27. реш. № 2627–2021-VI отд. на ВАС

Информация от официалните сайтове на органите и институциите на ЕС и Република България, в това число и текстове на нормативни актове:

1. https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-economic-social-committee_bg, последно достъпен на 04.03.2021 г.
2. https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osha_bg, последно достъпен на 25.02.2021 г.
3. <https://www.consilium.europa.eu/bg/council-eu/preparatory-bodies/social-protection-committee/>, последно достъпен на 25.02.2021 г.
4. <https://www.consilium.europa.eu/bg/policies/labour-mobility/>, последно достъпен на 25.02.2021 г.
5. https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/open_method_coordination.html?locale=bg, последно достъпен на 25.02.2021 г.
6. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52011IP0495>, последно достъпен на 25.02.2021 г.
7. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&langId=bg>, последно достъпен на 25.02.2021 г.
8. https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_bg, последно достъпен на 25.02.2021 г.
9. <http://old.europe.bg/htmls/page.php?id=63&category=109>, последно достъпен на 27.02.2021 г.
10. <https://osha.europa.eu/bg/safety-and-health-legislation/standards>, последно достъпен на 26.02.2021 г.
11. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:01971R1408-20080707&from=PL>
12. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:01972R0574-20090302&from=PL>
13. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004R0883:20100501:bg:PDF>
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:02009R0987-20140101&from=EN>
14. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/LSU/?uri=CELEX:32019R1149>
15. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:11986U/TXT-EEAкт>
16. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=BG> – договора за ЕИО
17. <https://www.coe.int/bg/web/compass/european-social-charter> – ECX

18. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=LEGISSUM%3A133501> – ХОПЕС
19. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2019-0051_BG.html – ХОПЕС
20. <http://trudipravo.bg/znanie-za-vas/2015-08-31-09-52-20/konventzii-na-mot/977-konventziya-37-otnosno-osigurovkata-invalidnost-industriya-i-dr-1933-g>
21. <http://trudipravo.bg/znanie-za-vas/2015-08-31-09-52-20/konventzii-na-mot/978-konventziya-38-otnosno-osigurovkata-invalidnost-zemedelie-1933-g>
22. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c128_ru.pdf
23. <https://hs.europedirect-gabrovo.info/content/5-eu/1/2.htm>
24. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ru.htm- к.155
25. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R097 26. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:12648090446476::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y
27. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c121_ru.pdf
28. [www.mlsp.government.bg › uploads › mejdunarо](http://www.mlsp.government.bg/uploads/mejdunarо) ; <https://www.coe.int/bg/web/compass/international-covenant-on-economic-social-and-cultural-rights>
29. <https://www.cpdp.bg/?p=element&aid=32> ; <http://refugees.farbg.eu/sbornik-po-bejansko-pravo/normativni-dokumenti/vs-dekl-prava-chov-udhr/>
30. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/17289?cl=ru-ru> ; и https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C150 31. <http://base.garant.ru/2541316/1cafb24d049dcd1e7707a22d98e9858f/>
32. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957A/TXT&from=EN> ; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:12012A/TXT>
33. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=celex%3A31989L0391> последно достъпен на 16.03.2021 г.
34. http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration
35. https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_bg, последно достъпен на 2.03.2021 г.

36. <http://politburo.archives.bg/bg/2013-04-24-11-09-24/1980-1989/3286-----1987->, последно достъпен на 08.03.2021 г.
37. https://bg.wikipedia.org/wiki/%D0%AE%D0%BB%D1%81%D0%BA%D0%B0_%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F, последно достъпен на 08.03.2021 г.
38. https://bg.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%81%D0%B5%D1%82%D0%B8_%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%81_%D0%BD%D0%B0_%D0%91%D0%9A%D0%9F последно достъпен на 08.03.2021 г.
39. https://bg.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE_%D0%BE%D1%81%D0%B8%D0%B3%D1%83%D1%80%D1%8F%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B5
40. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_BG.pdf
41. <https://zbut.eu/bulgarianlaw/naredbi/naredba-4-ot-3-11-1998-g/>
42. <https://zbut.eu/bulgarianlaw/naredbi/naredba-5-ot-11-05-1999/>
43. <https://zbut.eu/bulgarianlaw/naredbi/naredba-5-ot-20-04-2006/>
44. <https://zbut.eu/bulgarianlaw/naredbi/naredba-rd-07-2-ot-16-12-2009/>
45. <https://zbut.eu/bulgarianlaw/naredbi/naredba-za-zadalzhitelno-zastrahovane-na-rabotnitsite-i-sluzhitelite-za-riska-trudova-zlopoluka/>
46. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/bg/TXT/?uri=CELEX%3A32007R1370>
47. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex:32009L0013>
<https://mlsp.government.bg/natsionalen-svet-za>

Марияна Димитрова Ширванян

**Специфики в режима на трудовата злополука
в българското законодателство**

Българска, първо издание

Формат: 16/70/100

Обем: 15,5 печатни коли

ISBN 978-619-241-185-5

Издателска къща „Стено“, Варна, 2021 г.

тел. 052 / 608 546, 800 222

e-mail: stenobg@gmail.com

www.stenobooks.com