

# MPRA

Munich Personal RePEc Archive

## **Anti-discrimination aspects of the right of trade union association**

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2007

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/112850/>  
MPRA Paper No. 112850, posted 29 Apr 2022 04:29 UTC

# АНТИДИСКРИМИНАЦИОННИ АСПЕКТИ НА ПРАВОТО НА СИНДИКАЛНО СДРУЖАВАНЕ

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

I. Социалното и правното предназначение на синдикалните организации, създадени в резултат на упражняване на правото на синдикално сдружаване, е да изразяват, представляват и защитават общите интереси на работниците и служителите пред работодателя и държавните органи. Синдикалното представителство и защита на интересите на работниците и служителите се осъществява чрез различни правни форми, които са примерно изброени в чл. 4, ал. 2 КТ. [1] Сред всички “други действия съгласно закона” са и изрично закрепените в действащото законодателство права на синдикалните организации да предприемат действия за защита от дискриминация на работниците и служителите при реализирането на правото им на труд.

II. През септември 2003 година Народното събрание прие Закон за защита от дискриминация (ЗЗДискр). [2] Създавайки съответните антидискриминационни норми, законодателят отговори на социално-икономическата необходимост и обществените очаквания за приемане на адекватна и ефективна правна уредба на защитата от дискриминация в трудовите отношения. С приемането на ЗЗДискр се проведеха във вътрешното българско право шест директиви на Европейския съюз в областта на забраната на и защитата от дискриминация.

Парламентът възприе подхода да се създаде общ закон, който да има за предмет на правна уредба защитата срещу всички форми на дискриминация и начините за нейното предотвратяване (чл. 1). В чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр по императивен, общ и безусловен начин е регламентирана забрана за всяка форма на дискриминация на основата на голям брой дискриминационните признаци. Забраната действа спрямо всички правни субекти, а защитата срещу всякаква форма на дискриминация се разпростира спрямо всички физически лица на територията на Република България. Също така забраната за дискриминация се отнася за упражняването и защитата на всички предвидени в Конституцията и законите на Република България права и свободи, т.е. тя е

относима към всички сфери на обществения живот, включително и в трудовите отношения (чл. 3, ал. 1 и чл. 6 ЗЗДискр).

В раздел I на глава II (чл. 12-28) е уредена материалноправната защита срещу дискриминация при упражняване на правото на труд – правната регламентация на субективните права и юридическите задължения на правните субекти (работодател и работник или служител), реда за тяхното упражняване и изпълнение, прекратяване или осуетяване на нарушения на субективните права, санкционните последици при неизпълнение на правните задължения. Съобразно предмета на правно регулиране и отрасловото деление на българската правна система, правните норми, съдържащи се в разпоредбите на този раздел, трябва да се определят като трудовоправни норми. С приетите юридически забрани за дискриминация и задължения за работодателя като страна на индивидуалното трудово правоотношение се доразвива и детайлизира основният принцип на трудовото право по чл. 8, ал. 3 КТ за равенство във възможностите и премахване на дискриминацията. [3] Така се изгражда философията и отделните нормативни разрешения на българското антидискриминационно трудово законодателство. [4]

В областта на трудовото право със ЗЗДискр се въвеждат забрани и юридически задължения за работодателя като страна по индивидуалното трудово правоотношение. Този законодателен подход произтича от същността на трудовото правоотношение и от особеностите на основния му обект – работната сила на работника или служителя. Работодателят е икономически по-силната страна в трудовите отношения, което е предпоставка за извършване на актове на дискриминация спрямо неговите работници или служители. Правната защита е насочена към работника, тъй като той е в по-уязвимо положение поради това, че като носител на работната сила се поставя във фактическа и юридическа зависимост спрямо работодателя в рамките на индивидуалното трудово правоотношение.

В глава IV на ЗЗДискр се съдържа процесуалноправната защита (регламентация на процесуалните средства, реда (производството) и процесуалноправната сила на актовете на органите, чрез които се осъществява защитата) срещу всички възможни актове на дискриминация, включително и трудова. [5] Законодателят урежда два независими начина на процесуалноправната защита от дискриминация – производство пред Комисия

за защита от дискриминация – чл. 50-70, което е административно по характер, и съдебно исково производство (чл. 71-75), което съдържа специални гражданскопроцесуални норми в сравнение с общи правни норми и принципи на ГПК.

Някои разпоредби на ЗЗДискр – чл. 36, чл. 50, т. 3, чл. 71, ал. 2 и ал. 3, чл. 72, чл. 76, ал. 1, които регламентират права на синдикалните организации, са свързани с упражняването на т. нар. колективни трудови права, включени в съдържанието на колективни трудови правоотношения или отношения, непосредствено свързани с трудовете. Първата разпоредба – чл. 36 се отнася към антидискриминационните аспекти на правото на синдикално сдружаване, докато останалите уреждат процесуални права на синдикалните организации при защита от дискриминация на работниците и служителите. [6] Предмет на настоящия кратък юридически анализ е само правната норма на чл. 36 от закона.

III. Съгласно чл. 36 ЗЗДискр синдикалните организации не могат да поставят изисквания за записване, членуване и участие в дейността им на основата на някой от дискриминационните признаци по чл. 4, ал. 1 от закона. [7] В разпоредбата се съдържа юридическа забрана, чийто адресат е синдикалната организация, когато има създадена такава в предприятието. Съдържа се също и едно юридическо задължение с носител синдикалната организация. Това е задължение за бездействие (пасивно поведение) – да не извършва акт на дискриминация. Но по замисъл разпоредбата представлява юридическа гаранция за упражняване на правото на синдикално сдружаване на работниците и служителите по отношение на защита от дискриминация. Тази разпоредба е конкретно проявление на общия принцип относно предметното и персонално действие на ЗЗДискр, уредено в чл. 6 от закона - забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняването и защитата на предвидените в Конституцията и законите на Република България права и свободи. Сред тези “всички” са и физическите лица, които имат правното качество на работници и служители, синдикалните организации и не на последно място и българската държава. А правото на синдикално сдружаване е едно от основните социално-икономически права на българските граждани. То има разгърната вътрешноправна и международноправна уредба. Във вътрешното право то е нормативно регламентирано в чл. 12, 44 и чл. 49, ал. 1

от Конституцията и в чл. 4, 33, 37, 42, 45, 46 и 49 от Кодекса на труда. Правната уредба на международноправно ниво се съдържа в много международни договори – универсални и регионално европейски (чл. 8 от Международния пакт за икономически, социални и културни права, чл. 22 от Международния пакт за граждански и политически права от 1966 г. на ООН, Конвенция № 87 от 1948 г. и Конвенция № 98 от 1949 на МОТ, чл. 11 от Европейската конвенция за правата на човека и основните свободи, чл. 5 от Европейската социална харта). Предвид членството на страната ни в Европейския съюз трябва да се имат предвид и актовете на общностното право (учредителни договори, директиви, регламенти и препоръки), в които се съдържат разпоредби относно забраната за дискриминация при упражняване на правото на труд, вкл. и по отношение на синдикалното сдружаване. Съгласно чл. 5, ал. 4 от Конституцията всички ратифицирани и обнародвани в “Държавен вестник” международни договори са част от вътрешното право на страната и имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат. Член 36 ЗЗДискр е въплъщение и конкретно провеждане в обективното право на основния общ принцип на трудовото право (чл. 8, ал. 3 КТ) за равенство във възможностите и предотвратяване на всички форми на дискриминация в материята на синдикалното сдружаване.

По правно-отрасловата си принадлежност и в анализираното съдържание правната норма на чл. 36 ЗЗДискр следва да се квалифицира като трудовоправна норма, като критерият за това е предмета на правно регулиране на обществените отношения. Отношенията, които възникват по повод упражняване на правото на синдикално сдружаване са от категорията на „отношения, непосредствено свързани с трудовите отношения” и са предмет на правна уредба от Кодекса на труда (чл. 1, ал. 1 КТ). Но те са отношения по повод на упражняване на правото на труд и от гледна точка на систематиката на закона и юридическата техника, разпоредбата на чл. 36 ЗЗДискр трябваше да бъде включена в раздел I на глава II от закона, където е нейното систематическо място, а не в раздел III, както е сега. Следователно изследваната законова разпоредба се включва в цялостния комплекс от правни норми, регламентиращи правото на синдикално сдружаване.

Анализираната законова забрана се свързва с упражняването на това субективно колективно трудово право на работниците и служителите във

втората му форма – последващо встъпване и членуване във вече създадена и съществуваща синдикална организация. [8] Това следва от забраната да се поставят изисквания за записване, членуване и участие в дейността на синдикалната организация. Правото на синдикално сдружаване е динамично право, в смисъл, че то не се упражнява еднократно във времето. То съществува и се упражнява докато един работник или служител е член на една синдикална организация като корпоративно юридическо лице. Динамиката в неговото развитие се очертава най-ясно при участието на един работник или служител в дейността на синдиката в качеството му на синдикален член. Именно тази динамика има предвид Законът за защита от дискриминация като постановява забрана за дискриминиране при членуване и участие в дейността на синдикалната организация.

При условие, че в устав на синдикална организация се съдържа разпоредба, която поставя като изискване за членство в синдиката наличието или отсъствието на признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, на общо основание тази разпоредба е нищожна като противоречаща на императивна правна норма. Наличието на подобна уставна разпоредба следва да се квалифицира като акт на пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 ЗЗДискр. Съдът трябва да откаже вписването на такава организация поради това, че разпоредба на устава ѝ противоречи на закона. На практика такава хипотеза ще бъде рядко срещана, но теоретично не е изключена.

В синдикалния живот и практика е възможно да се срещне друга хипотеза на пряка дискриминация и като че ли именно нея има предвид антидискриминационния закон. Ръководството на синдикалната организация чрез устни разпореждания или чрез фактически действия поставя изискване за записване (членство) в организацията при наличие или липса на дискриминационен признак. Възможен е мотивиран или немотивиран отказ да се приеме конкретен работник или служител, ако не отговаря на така поставеното изискване. Възможно е също да бъдат издадени вътрешно-организационни документи, които имат официален или не дотам официален характер, т.е. в една или друга степен имат по-голяма или по-малка публичност, в които да се съдържа изискване за членство, имащо дискриминационен характер. На общо основание в устава на организацията

могат да се съдържат разпоредби или на практика да бъдат извършени действия, която да се квалифицират като непряка дискриминация. [9]

Извършването на акт на дискриминация по смисъла на закона е административно нарушение (освен възможните други видове юридическа отговорност, когато са налице законовите изисквания за това), което се наказва с имуществено административно наказание – глоба, ако не подлежи на по-тежко наказание. Наказанието е определено в закона с минимум и максимум на размера му – от 250 до 2000 лева (чл. 78, ал. 1 ЗЗДискр). Непълнението на което и да е задължение по ЗЗДискр е също административно нарушение по чл. 80, ал. 1 от закона. Доколкото в чл. 36 ЗЗДискр се регламентира и юридическо задължение с адресат синдикалната организация в предприятието, то непълнението му е също съставомерно и е основание за реализация на административнонаказателна отговорност. Особеността тук е, че ако това нарушение е извършено при осъществяване на дейността на юридическо лице, на него се налага имуществена санкция в размер от 250 до 2500 лева, т.е. максимумът на санкцията е завишен (чл. 80, ал. 2 ЗЗДискр). А всяка синдикална организация е юридическо лице, след като бъде вписана по реда, установен за вписване на сдруженията с нестопанска цел (вж. чл. 49, ал. 1 КТ). Актовете за установяване на нарушенията по Закона за защита от дискриминация се съставят от определени от председателя на Комисията за защита от дискриминация нейни членове. Наказанията се налагат с решение на комисията, което може да се обжалва в сроковете и по реда на Административнопроцесуалния кодекс (чл. 84, ал. 1 и 2 ЗЗДискр).

#### **ЛИТЕРАТУРА:**

[1] Вж. подробно Мръчков, В. Трудово право. 5-то изд. Сиби, С., 2006, с. 717 и 724-730.

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

[3] За този основен принцип на трудовото право вж. Мръчков, В. Трудово право, с. 66-72; Василев, Ат. Трудово право. Бургас: БСУ, 1997, с. 43-44.

[4] От гледна точка на юридическата техника и правната систематика специалните норми, уреждащи забраната за дискриминация в трудовите отношения следваше да бъдат включени в Кодекса на труда на съответното им систематично място. Това щеше да доведе до по-добра прегледност и възможност за запознаване на адресатите на правните норми със

съдържанието им. Така се улеснява и правораздаването в областта на защитата от трудова дискриминация.

[5] За материалноправната и процесуалноправната същност на защитата на субективните права вж. Павлова, М. Гражданско право. Обща част. Том I. Софи-Р, С., 1995, с. 198-199.

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

[7] Забраната да се поставят изисквания за записване, членуване и участие в дейността на основата на дискриминационен признак се отнася и за съсловните и другите професионални организации и организациите на работодатели, освен изисквания за образование при съсловни и професионални организации. Другите аспекти от съдържанието на чл. 36 ЗЗДискр са извън обхвата на настоящия анализ.

[8] За правото на синдикално сдружаване и формите на неговото упражняване вж. Мръчков, В. Трудово право, с. 710-717.

[9] Легалните дефиниции на понятията „пряка дискриминация“ и „непряка дискриминация“ се съдържат съответно в ал. 2 и ал. 3 на чл. 4 ЗЗДискр. За тези видове дискриминация вж. Стайков, Ив. Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – сп. Правен преглед, 2005, № 1, с. 22-42; от него: Забраната за дискриминация в трудовите отношения и проблемът за равните възможности на жените и мъжете и на представителите на различни етнически групи. – сп. Административно правосъдие, 2005, № 4, с. 31-52 и № 5, с. 28-34; Тормоз на работното място – същност, последици и правна защита. – сп. Адвокатски преглед, 2006, № 4-5, с. 9-19.