



Munich Personal RePEc Archive

Prohibition of discrimination in the determination and payment of the labour remuneration

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2005

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/123807/>
MPRA Paper No. 123807, posted 20 Mar 2025 14:35 UTC

ЗАБРАНА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗПЛАЩАНЕ НА ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Ивайло Стайков*

1. Трудовото възнаграждение е един от най-съществените елементи от условията на труд по всяко индивидуално трудово правоотношение поради голямото му икономическо, социално и правно значение¹. То е основният интерес на работника или служителя като страна по индивидуалното трудово правоотношение. Правото на труд е безсмислено, ако срещу него не стои насрещно задължение за заплащане на възнаграждение². Трудовото възнаграждение има голямо значение и за другата страна по трудовото правоотношение – работодателя. От икономическа гледна точка трудовото възнаграждение е цената (паричният израз) на стойността на уникалната стока работна сила³. То е част от производствени разходи на работодателя, включва се в себестойността на произвежданата от него продукция или предлагани услуги, влияе осезателно върху рентабилността на производството⁴. Това положение води до дефинитивното противоречие между интересите на наемния работник, от една страна, и работодателя, от друга, при установяване на размера на трудовото възнаграждение.

* **Ивайло Стайков**, ст. ас. по трудово и осигурително право в Нов български университет.

¹ Вж. подробно **Радоилски, Л.** Трудово право на НРБ. С.: ДИ “Наука изкуство“, 1957, с. 453-456; **Мръчков, В.** Трудово право. 4-то прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2004, с. 361-363; **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас: БСУ, 1997, с. 412-413.

² Вж. така решение на Конституционния съд № 14 от 23.11. 2000 г. по конст. дело № 12 от 2000 г. (обн., ДВ, бр. 98 от 2000 г.).

³ За исторически възникналите теории за икономическата същност на трудовото възнаграждение вж. **Радоилски, Л.** Трудово възнаграждение. С.: Институт за социални проучвания, 1948, с. 20-37.

⁴ Когато се разглежда проблемът за работната заплата от икономическа гледна точка не трябва да се забравя, че тя не се покрива изцяло с цената на труда. Това е така, защото разходите на работодателя за наемане на необходимия му персонал не се изчерпват единствено с работната заплата, която той заплаща. Освен преките разходи за заплати, работодателят заплаща изцяло или частично и осигурителни вноски за социално и здравно осигуряване, прави разходи за социални програми и културно-битово обслужване на персонала, за командировки, обезщетения и други.

През м. септември 2003 г. Народното събрание прие Закон за защита срещу дискриминацията (ЗЗДискр)⁵. С него се проведеха във вътрешното българско право шест директиви на Европейския съюз в областта на забраната на и защитата срещу 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 права и свободи, т.е. 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 задълженията⁶. Съобразно предмета на правно

⁵ Обн., ДВ, бр. 86 от 2003 г. Законът влезе в сила на 1 януари 2004 г.

⁶ За различните аспекти на забраната и защитата срещу дискриминация в трудовите отношения по ЗЗДискр вж. подробно **Стайков, Ив.** Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременен право, 2003, № 6, с. 16-31; Защита от дискриминация при наемане на работа. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том I. Сборник в памет на доц. Елисавета Христова. София: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2004, с. 128-149; Защита от дискриминация на работници и служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, № 1, с. 101-116; Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, № 1, с. 117-134; Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната квалификация. – Право без граници, 2004, № 1-2, приложение, с. 65-77; Забраната за дискриминация в трудовите отношения и колективното трудово договаряне. – В: Научен алманах на Варненския свободен университет „Черноризец Храбър“. Том 12. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър“, 2005, с. 193-212; Забраната за дискриминация и задължението на работодателя да осигурява равни условия на труд (чл. 13, ал. 1 от Закона за защита срещу дискриминацията). – Правата на човека, 2005, № 4, с. 30-49; Забраната за дискриминация в трудовите отношения и проблемът за равните възможности на жените и мъжете и на представителите на различни етнически групи. – Административно

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 се доразвива и детайлизира основният принцип на трудовото право по чл. 8, ал. 3 КТ за равенство във възможностите и премахване на дискриминацията⁷. Така се изгражда философията и отделните нормативни разрешения на българското антидискриминационно трудово законодателство⁸.

В областта на трудовото право със ЗЗДискр се въведоха забрани и юридически задължения за работодателя като страна по индивидуалното трудово правоотношение. Този законодателен подход не е случаен. Той 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.

Разпоредбата на чл. 14 ЗЗДискр е посветена на забраната за дискриминация по отношение на определянето и изплащането на трудовото възнаграждение. Тя доразвива нормата на чл. 13, ал. 1 ЗЗДискр, като регламентира частен, но

правосъдие, 2005, № 4, с. 31-52 и № 5, с. 28-34; Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, № 1, с. 22-42.

⁷ Забраната за дискриминация на основата на различни признаци е отдава позната на българското законодателство. На основата на богата международноправна и вътрешноправна уредба на тази забрана в трудовоправната литература е обоснован принципът за равенството във възможностите и предотвратяването на всички форми на дискриминация като един от основните общи принципи на трудовото право. Анализ на съдържанието на този основен принцип на трудовото право вж. **Мръчков, В.** Трудово право, с. 66-75; **Василев, Ат.** Трудово право, с. 43-44.

⁸ От гледна точка на юридическата техника и правната систематика специалните норми, уреждащи забраната за дискриминация в трудовите отношения следваше да бъдат включени в КТ 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.

изключително важен аспект на условията на труд. Това е причината тя да бъде обособена систематически в самостоятелна законова разпоредба.

2. Възможните актове на дискриминация от работодателя спрямо работника по отношение определянето и изплащането на трудовото възнаграждение винаги са предизвиквали подчертан интерес. Трудовото възнаграждение е сред най-често срещаните на практика области на проява на дискриминация в една или друга форма. Това е и най-уязвимият за работника начин на дискриминиране от работодателя, тъй като нанася не само материална вреда, но и морални вреди под формата на психологически стрес.

Най-често дискриминирани групи работници и служители са чужденците, жените, непълнолетните лица, лицата в предпензионна възраст и работещите пенсионери, лицата с увреждания, някои етнически групи. На практика всеки един от посочените в чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр дискриминационни признаци може да бъде водещ мотив и да стои в основата на актове на дискриминация от работодателя при формиране и изплащане на трудовото възнаграждение. Често срещана е и множествена дискриминация на основата на повече от един от признаците по чл. 4, ал. 1 (вж. § 1, т. 11 ДР на ЗЗДискр). Възможни са и двете форми на дискриминация – пряка и непряка.

Фактически дискриминацията по отношение на трудовото възнаграждение се изразява в уговарянето и заплащането на по-ниско възнаграждение (основно или допълнителни), което не е определено въз основа на производителността и ефективността на труда на конкретния работник или служител спрямо останалите работници и служители в предприятието⁹. В случая неравното и по-неблагоприятно третиране на работника по отношение на дължимото му се трудово възнаграждение е в разрез с икономическия принцип за пряко пропорционалната зависимост между

⁹ Немският автор Lorenz обсъжда три неокласически модела на трудова дискриминация. Вж. **Lorenz, W.** Drei neoklassische Modelle der Diskriminierung. Eine vergleichende Darstellung. – In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 1985, № 105, S. 459-479.

полагания от работника труд и размера на получаваното трудово възнаграждение¹⁰. Работодателят определя трудовото възнаграждение воден не от своите икономически интереси и финансовото състояние на предприятието, а мотивиран от дискриминационен признак, който е налице за конкретния работник или група работници в неговото предприятие. По-ниското трудово възнаграждение на работника не е следствие от пазарни принципи и обективни макро- и микроикономически процеси, а от намерението на работодателя да дискриминира на основата на признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

Дискриминация се извършва и по отношение на разпределението на високозаплатени работни места за определени работници в ущърб на други работници, като мотивът отново е наличието или липсата на дискриминационен признак. Доколкото длъжността в едно предприятие, разбираана като трудова функция, е пряко свързана и с размера на получаваното трудово възнаграждение, фактически се стига отново до дискриминация по отношение на дължимото трудовото възнаграждение. В случая дискриминационният акт започва в момента на учредяване на трудовото правоотношение и постъпването на работа, но в крайна сметка най-осезателно засегнатото лице усеща неблагоприятните последици именно във връзка с определянето на трудовото възнаграждение.

Широко дискутирано през втората половина на ХХ-ти век е **дискриминирането на жените**. Предимно в икономическата литература, на базата на различни статистически и емпирични данни и методологични подходи за различните страни, се предлагат теоретични модели за обяснение на факта за различното и диференцирано определяне на трудовото възнаграждение на мъжете и жените¹¹. Като една от причините за дискриминация в работните заплати се посочва

¹⁰ Различни аспекти на състоянието на дискриминацията на трудовия пазар от икономическа гледна точка, както и теоретичната дискусия върху този проблем, са разгледани подробно в следните две съчинения: **Cain, G. C.** The Economic Analysis of Labour Market Discrimination: A Survey. – In: O. Ashenfelter a. R. Layard, (eds.), Handbook of Labour Economics, vol. 1, North Holland, Amsterdam, 1986, pp. 693-785; **Sloane, P. J.** Discrimination in the Labour Market. – In: D. Carline et al., (eds.), Labour Economics, London (Longman), 1985, pp. 78-158.

¹¹ Gunderson анализира емпиричните данни за дискриминацията на жените относно заплащането на труда им в англосаксонския свят. Вж. **Gunderson, M.** Male-Female Wage Differentials and Policy Responses. –

по-малкият човешки капитал и професионален опит на жените поради тяхната ангажираност в семейството и отгук – по-ниската им производителност. Работодателят използва признака пол като критерий за идентифициране на производителността на жените и, съгласно стереотипните предразсъдъци, приема жените като постигащи по-ниска производителност. Много изследователи обаче, посочват емпирични резултати, че жените в сравнение с мъжете, имат производителност над средното равнище и затова трябва да се отхвърлят всички предубеждения и предразсъдъци¹².

Като друга причина за дискриминация в заплащането на труда се отбелязва тази, че работодателят инвестира по-слабо в повишаването на квалификацията на една жена в сравнение с един мъж, защото няма достатъчно информация относно продължителността на пребиваването на жената в предприятието, особено в началото на нейната трудова дейност. Въз основа на това незначително за предприятието натрупване на човешки капитал жената получава по-ниско трудово възнаграждение¹³.

На практика за жените, въпреки че са квалифицирани, съществуват ограничения при назначаването им на добре заплатени работни места и при подбора на персонала те са дискриминирани спрямо мъжете за по-добрите позиции. Тогава възникват разлики в заплащането между жените и мъжете, въпреки че в рамките на групата се заплаща еднаква заплата за по-ниско, съответно за по-високо квалифицирани работни места, тъй като в по-долната (в по-горната) йерархия на професионална квалификация са представени непропорционално много жени (или мъже). Въз основа на тези факти някои автори ограничават и разглеждат дискриминацията на жените до по-лошия шанс за кариера и професионално

In: *Journal of Economic Literature*, 1989, № 27, pp. 46-72. Немският икономист Schasse предлага обстоен преглед на германските изследвания за трудовата дискриминация на жените. Вж. **Schasse, U.** *Empirie der Diskriminierung: Empirische Untersuchungen zur Einkommensdiskriminierung von Frauen.* – In: O. Hübler, (Hrsg.), *Beitrag zur Mobilität und Diskriminierung.* SAMF – Arbeitspapier, Hanover, № 5, 1985, S. 151-194.

¹² Вж. изследването на Lazear и Rosen за САЩ, което се основава на използване на принципа за сравнителните предимства на разходите и методиката на оценените функции на доходите. **Lazear, E. P., Rosen, S.** *Male-Female Wage Differentials in Job Ladders.* – In: *Journal of Labor Economic*, 1990, № 8, pp. 106-123.

развитие, като отбелязват, че дискриминация между мъже и жени едва ли може да се установи на еднакви работни места¹⁴.

3. Забрана за дискриминация в трудовите отношения на основата на признака “пол” се съдържа в Конвенция № 111 на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите от 1958 г.¹⁵ Специално относно равенството в заплащането на мъжката и женската работна ръка за равен труд е приетата през 1951 г. от МОТ едноименна Конвенция № 100¹⁶. Като доразвитие и конкретизиране на международноправните норми в конвенциите са приети и съответните препоръки № 90 от 1951 г. за равенството във възнаграждението и № 111 от 1958 г. относно дискриминацията (труд и професии).

На европейско ниво равното третиране на мъжете и жените е основен принцип по силата на чл. 2 и чл. 3, ал. 2 от Договора за създаване на Европейската общност. Тези разпоредби от Договора прогласяват равното третиране на мъжете и жените като “задача и цел” на Общността и налагат позитивното задължение то да бъде “насърчавано” във всичките ѝ действия. По-конкретно принципът за равно заплащане на труда на мъжете и жените е уреден в чл. 141 на ДЕО, както и в специалните Директива 75/117/ЕИО относно сближаването на законодателствата на държавите-членки, свързани с приложението на принципа за еднакво заплащане на мъжете и жените и Директива 76/207/ЕИО относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до работа, на професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд. Принципът за равно заплащане на труда на мъжете и жените е поддържан и в постоянната практика на Европейския съд¹⁷. С течение на годините този принцип се превърна в съществена и неразделна част от достиженията на правото на ЕС в областта на

¹³ Така **Франц, В.** Пазарът на труда. С., 1996, с. 341-343.

¹⁴ Вж. цитираното вече изследване на Lazear и Rosen.

¹⁵ Ратифицирана с Указ № 205 на Президиума на Народното събрание от 3 юни 1960 г. и обн., Известия, бр. 46 от 1960 г.

¹⁶ Ратифицирана с Указ № 161 на Президиума на Народното събрание от 2 юли 1955 г. и обн., Известия, бр. 54 от 1955 г.

¹⁷ Вж. напр. Дело C185/97 Коут (1998) ECR I-5199; Дело C180/95 Дремфаел (1997) ECR I-219; Дело C271/91 Маршал (1993) ECR I-4367.

дискриминацията, основаваща се на пола. Развитието на ЕС и на *aquis communautaire* доведе до необходимостта от приемането на Директива 2002/73/ЕО за изменение и допълнение на Директива 76/207/ЕИО. Наред с всичко друго в чл. 3, б. “в” от Директивата се посочва, че “прилагането на принципа на равно третиране означава, че не се допуска никаква дискриминация, основаваща се на пола, както пряка, така и косвена в публичния и частния сектор, свързана с условията на труд на служителите и работниците, включително и заплащането на труда”. Разпоредби за забрана на дискриминация между мъжете и жените по отношение на заплащането на труда отдавна се съдържат и в законодателствата на страните членки на ЕС.

4. Още при приемането на КТ през 1986 г., в нормата на чл. 243 се регламентира принципът, че за равен труд се полага равно трудово възнаграждение. Законът определяше трудът като равен, когато са равни резултатите от него, сложността и тежестта на труда и условията, при които се полага. Така посочените критерии за равенство на положения труд изключваха като критерий наличието или липсата на някакви лични качества на работника или служителя, каквито по същество са дискриминационните признаци¹⁸.

Без особени аргументи тази норма беше изрично отменена при големите промени в КТ през ноември 1992 г. При новелизацията на КТ през март 2001 г. (ДВ, бр. 25 от 2001 г.) беше създаден нов чл. 243 с наименование “Право на равно възнаграждение”¹⁹. С него в българското трудово право отново изрично се въведе принципът за равно възнаграждение на мъжете и жените за еднакъв или равностоен труд (ал. 1). През периода 1992-2001 г. този принцип се извличаше по тълкувателен път от конституционната норма на чл. 6, ал. 2 Конст. и от чл. 8, ал. 3 КТ. Изричното въвеждане в обективното право на правната норма беше наложено от

¹⁸ И без наличието на изрична забрана за дискриминация при определяне на размера на трудовото възнаграждение, такава се извличаше чрез тълкуване и при действието на първия Кодекс на труда от 1951 г. В чл. 67, ал. 1 и чл. 68, ал. 2 от този кодекс критериите за това бяха количеството и качеството на извършената работа, продължителността на работния ден, квалификацията на работника, тежестта и вредността на труда и значението му за народното стопанство. Това бяха икономически критерии, а не такива свързани с наличието или липсата на дискриминационен признак спрямо работника.

¹⁹ Вж. коментар на този текст у **Мръчков, В.** Трудово право, с. 380-382; **Василев, Ат.** – В: Мръчков, В., Средкова, Кр., Василев, Ат. Коментар на Кодекса на труда. 7-мо прераб. изд. С.: Сиби, 2003, с. 626-628.

продължаващата на практика фактическа дискриминация на основата на пола по отношение на трудовото възнаграждение. Затварянето на някои глави от преговорния процес с ЕС също беше мотив за предприемането на законодателни мерки за защита на жените от дискриминация в областта на заплащането на труда.

С приемането през 2003 г. на ЗЗДискр в чл. 14, ал. 1 **се генерализира принципът** за равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд на всички работници и служители в конкретно предприятие. Генерализацията на принципа е по посока на това, че се обхващат всички възможни дискриминационни признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, а не само признакът “пол”, както е в чл. 243, ал. 1 КТ. По този начин законодателят, като отчете правната традиция, отново въведе като обективно право един от основните принципи на правния институт на трудовото възнаграждение, който никога не е бил поставян под съмнение в правната теория. Необходимо е да се припомни, че принципът “за равен труд, равна заплата” е прогласен още в преамбюла на Устава на МОТ. Неговото утвърждаване и практическа реализация от държавите е посочено като една от непосредствените задачи на МОТ, водещи до постигане на крайната ѝ цел - “установяване на всеобщ и траен мир на основата на социалната справедливост”.

5. Правно-логически разпоредбата на чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр има няколко аспекта. На първо място, тя установява **субективното трудово право на работника или служителя** да получава равно трудово възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд. На второ място, предвид корелативната връзка между субективни права и юридически задължения на страните по индивидуалното трудово правоотношение, нормата регламентира и **юридическото задължение на работодателя** да определя и заплаща равно трудово възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд. На трето място, в нормата се съдържа и **забрана за работодателя** да извършва актове на дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение.

В сравнение с общата забрана по чл. 13, ал. 1 ЗЗДискр за дискриминация по отношение на условията на труд (задължение за осигуряване на еднакви условия на

труд), при регламентацията на конкретната забрана във връзка с възможната дискриминация спрямо трудовото възнаграждение, законодателят е намерил точния юридически език. По ред причини обективно не е възможно всички работници и служители в едно предприятие да получават еднакво възнаграждение като абсолютна стойност. Трудовото възнаграждение може да бъде равно за еднакъв или равностоен труд. Количеството и качеството на престираната работна сила може да бъде еднакво или равностойно, но не и трудовото възнаграждение като паричен израз на стойността на работната сила. Еднаквост на труда е налице, когато има пълно съвпадение в количествените и качествените характеристики на престираната работна сила за единица време при сравнение между двама или повече работници в едно предприятие. Равностоен труд има, когато има разминаване между количество и качество на престираната работна сила, но е възможно отчитане на компенсиране на качеството за сметка на количеството и обратното, като при съпоставяне на цялостната оценка за стойността на престираната работна сила от един работник, тя е еднаква с цялостната оценка за стойността на престираната работна сила от друг(и) работник(ци). Критериите са **обективни** и са относими към качеството на работната сила, а не към нейните носители с оглед принадлежността им към определена социална група, дефинирана на основата на признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Еднаквостта или равностойността на положения труд води по необходимост до определяне и заплащане на равно трудово възнаграждение.

6. Във връзка със съпоставянето на престираната работна сила от отделните работници и служители в предприятието с цел установяване на еднаквост или равностойност и последващото определяне на трудовото възнаграждение е и разпоредбата на чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр. Нормата няма първообраз с това си съдържание в българското трудово право. В някои подзаконови нормативни актове, приемани през различен исторически период, се съдържат разпоредби относно критериите за оценка на здравословните и безопасни условия на труда. Използваното в ЗЗДискр понятие “условия на труд” е по-широкообхватно по

съдържание от “здравословни и безопасни условия на труда”. Конкретен компонент на условията на труд е и трудовото възнаграждение и другите плащания от работодателя по трудовото правоотношение.

В Наредбата за комплексно оценяване условията на труд от 1991 г. (необнародвана) се установяват критериите и редът за комплексното оценяване на условията на труд (чл. 1, ал. 1)²⁰. Комплексната оценка на условията на труд изразява комплексното въздействие на всички елементи, в зависимост от влиянието им върху здравето и работоспособността на работника или служителя. В раздел III на наредбата – чл. 20-23 е регламентиран начинът за определяне на допълнителното трудово възнаграждение за условията на труд, което е в пряка зависимост от величината на комплексната оценка²¹. Този нормативен акт третира въпроса за комплексното оценяване на здравословните и безопасни условия на труд и критерии за това, а не този за критериите за оценяване на положения наеман труд и изпълнението на трудовите задължения от работника. Регламентирането на начините за определяне на допълнителното трудово възнаграждение като компенсация за полагането на труда при опасни и/или вредни условия на трудовата среда е само частен случай и касае действително само допълнителното трудово възнаграждение. Това допълнително трудово възнаграждение за условия на труд в никакъв случай не е форма за увеличение на работната заплата. То е временна компенсационна мярка в случаите, когато по обективни причини не могат да бъдат отстранени съществуващите вредности на работната среда. Във връзка с предмета на настоящото изследване е интересно да се отбележи, че в приложението към цитираната наредба е посочено, че е “недопустимо определянето на различни левови стойности на точка от комплексната оценка за различни видове дейности,

²⁰ Този подзаконов нормативен акт е приет от Министерството на труда и социалните грижи и Министерството на здравеопазването на основание чл. 1 ПМС № 169 от 28.08.1991 г.

²¹ Съгласно чл. 20, ал. 2 от наредбата конкретният размер на това възнаграждение се определя като произведение от величината на комплексната оценка и определения норматив в лева за една точка. При колективно трудово договаряне на работната заплата страните могат да определят по-висок размер от минималния норматив в лева (чл. 21, ал. 2). С ПМС № 169 от 28.08.1991 г. Министерският съвет е определил минимална стойност на една точка от комплексната оценка в размер на 0,05 на сто от минималната месечна работна заплата за страната.

цехове, професии или личности“ (к. м.). Такъв подход не само ще измени и обезсмисли принципите на комплексното оценяване на условията на труд, но води и до различно третиране на отделни работници или групи работници при определяне и изплащане на допълнително трудово възнаграждение за опасни и/или вредни условия на труда. Явно при приемането на наредбата нормотворецът не е бил далеч от идеята за забрана на дискриминацията.

В Наредбата за договаряне на работната заплата, приета с ПМС № 129 от 1991 г. (обн., ДВ, бр. 55 от 1991 г., изм. и доп.) се съдържат принципи на колективното договаряне на работната заплата и за определяне конкретния размер на заплата по индивидуален трудов договор на работниците и служителите от всички предприятия и организации в страната. Съгласно чл. 3 от наредбата договарянето на работната заплата се извършва на основата на количеството, качеството и ефективността на труда; условията, при които се полага трудът; икономически съображения, включително изискванията за икономическо развитие, производителност на труда и поддържане на желаната заетост. Тези принципи на договарянето могат да се разглеждат като критерии за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения. На свой ред в чл. 7, т. 3 и 4 е указано, че освен другото, колективното договаряне на работната заплата в предприятията или организациите обхваща и начините за оценяване на работните места на работниците и за определяне размера на работната заплата, както и начина за оценяване на резултатите от труда и за определяне на заплата за тези резултати²². Разпоредбата урежда всъщност оценката на трудовото изпълнение и ролята ѝ за определяне на дължимото трудово възнаграждение на всеки отделен работник.

Вниманието, което се отдели на двата подзаконовни нормативни акта имаше за цел да покаже, че идеята за критерии за оценка на труда при определяне на

²² В чл. 7, т. 2 от наредбата като предмет на колективното договаряне на работната заплата е посочено и определянето на началните работни заплати, диференцирани по категории персонал, длъжностни наименования, изисквана степен на образование и квалификация или друг признак, както и основанията и начина за тяхното изменение. Предвид новия ЗЗДискр следва да се приеме, че изискванията за степен на образование и квалификация или друг признак в никакъв случай не трябва да противоречат на съответните императивни норми на ЗЗДискр, защото в противен случай ще е налице акт на дискриминация.

трудовете възнаграждения и оценка на трудовото изпълнение на работниците или служителите не е чужда на българското трудово право. Но тази идея за първи път намира нормативен израз в законова правна норма с приемането на ЗЗДискр. И нещо повече, което е и същественото в случая. Чрез закон се въведе **изискването за еднаквост** на критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение за всички работници и служители без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Целта на нормата е чрез изискването за еднаквост на критериите за оценка да се предпазят работниците от евентуални актове на дискриминация от страна на работодателя в тази насока. Съществената новост е именно **свързването** на идеята за оценяване на положения наемен труд и изпълнението на трудовите задължения от работника като фактор за определяне размера на дължимото трудово възнаграждение с идеята за забрана на дискриминацията в трудовите отношения.

В чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр се посочват **два вида критерии**, съответно за два вида оценки – оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценка на трудовото изпълнение. Първата оценка и критериите за нейното изграждане са свързани преди всичко с определяне на началното основно трудово възнаграждение за определена трудова функция (длъжност) и посочените в длъжностната характеристика конкретни трудови задължения на работника. Тук трябва да се отчетат всички специфики на трудовата функция като съвкупност от трудови операции, продължителността и вида на работното време, особености на трудовата среда (опасности, вредности, ергономичност и т.н.), отговорности и управленски функции, материално-отчетническа дейност и други подобни. За получаване на началното брутно трудово възнаграждение следва да се включат и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер – например допълнителното месечно трудово възнаграждение за продължителна работа по чл. 3, ал. 1 от Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения²³. В зависимост от самата трудова функция, ако тя по своята същност се изпълнява само през нощната част на

денонощието – например барман в нощен клуб, трудът е изцяло нощен и тогава допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд по чл. 6 от цитираната наредба има характера на постоянно допълнителното трудово възнаграждение. Получената оценка може да наложи основното трудово възнаграждение и/или допълнителните трудови възнаграждения да бъдат определени за час, ден, седмица или месец в зависимост от характера на изпълняваната работа и конкретните условия на труд. Тази оценка е пряко свързана и с измененията на основното трудово възнаграждение в зависимост от темпа на инфлацията в страната или други икономически фактори от национален мащаб или такива в отделното предприятие, но не и поради обстоятелства, свързани с личността на конкретния работник.

Вторият по вид критерии се отнасят за извършването на оценка за трудовото изпълнение от конкретен работник или служител. Става въпрос за изпълнението на възложената работа и отделните трудови задължения, предвидени в законите и другите нормативни актове или определени в индивидуалния трудов договор, длъжностната характеристика, колективния трудов договор, правилника за вътрешния трудов ред в предприятието, конкретни нареждания на работодателя. Това е всъщност **оценка за трудовата дисциплина**, разбираана като съвкупност от всички трудови задължения на работника по индивидуалното трудово правоотношение, но за целите на тази оценка понятието “трудова дисциплина” следва да се разбира и в неговото по-частно значение – като ред и подчиненост на работника, при спазването на които се изпълнява трудовата функция²⁴. На практика оценката на трудовото изпълнение се свежда до това доколко работникът качествено и количествено изпълнява възложената му работа, личната му производителност и ефективност на труда, как прилага практически своите знания и умения, проявява ли стремеж за повишаване на своята професионална квалификация, оценка на качества като прецизност и своевременност при

²³ Приета с ПМС № 133 от 14.07.1993 г. (обн., ДВ, бр. 67 от 1993 г., изм. и доп.).

²⁴ За двете значения на понятието “трудова дисциплина” и съотношението между тях вж. подробно **Милованов, Кр.** Понятието трудова дисциплина. – Правна мисъл, 1979, № 6, с. 30-41; **от него:** Трудовата

изпълнение на трудовите задължения, лоялност към работодателя и умения за сътрудничество с останалите работници и служители и много други. Това е твърде богата и многообразна гама от показатели за различни аспекти на трудовото изпълнение, като за всеки един от тях трябва да има изградени ясни и точни критерии. Последните трябва да водят до възможност за сравнимост и градация на получените оценки. Това са критерии и начин за оценяване на резултатите от положения труд от конкретен работник и за определяне (респ. изменение) на трудовото възнаграждение за тези постигнати резултати²⁵.

Значението на тази втора оценка се проявява в няколко насоки, като се надхвърля материята на трудовото възнаграждение. Положителната оценка на трудовото изпълнение на работника може да бъде мотив за работодателя да повиши основното трудово възнаграждение, за предоставяне на инцидентни парични или материални награди, премии и други подобни, както и за израстване на работника в трудовата йерархия и повишаването му във вътрешнослужебна длъжност, което има като следствие повишаване и на трудовото възнаграждение. На свой ред отрицателната оценка може да служи като мотив за работодателя в обратна посока на действие – забавяне на повишаването на основното трудово възнаграждение на работника, отлагане във времето на повишаването му в длъжност и преместване на по-високозаплатено работно място. На следващо място оценката на трудовото изпълнение има и голямо морално значение за отделния работник. Положителната или отрицателната оценка за трудовата му дейност е изключително важна за цялостното му възприемане като личност в обществото. Тази оценка има значение за работника и в чисто личностен план – тя намира отражение в семейството му, в отношенията му с роднини и приятели, с колеги в работата. В този план е и упражняването на субективното трудово право на работника или служителя по чл.

дисциплина като задължение по трудовото правоотношение. С.: БАН, 1985, с. 11-93; **Мръчков, В.** Трудово право, с. 461-463.

²⁵ Интересно е да се посочи, че във връзка с гарантиране на равното заплащане и по-специално недопускане на дискриминация в частния сектор, Министерството на социалното дело на Чехия въведе аналитичен метод за оценка на стойността на различните видове труд, който е задължителен за прилагане от всички работодатели.

130, ал. 3 от КТ да изисква от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност, или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател. Обективната и справедлива характеристика за професионалните качества и резултатите от трудовата дейност на работника, която е задължен да даде работодателя, може да бъде направена само след цялостна оценка на трудовото изпълнение на този работник въз основа на предварително зададени критерии. Обективната, справедлива и лишена от прояви на дискриминация препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател има голямо значение за работника. Положителната оценка, която би съдържала подобна препоръка, винаги е “един плюс” в процеса на търсене на нова работа на пазара на труда.

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

7. В чл. 13, ал. 3 ЗЗДискр е посочено, че анализираният критерии се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата. Във връзка с определянето на тези критерии за оценка във вътрешните правила за работната заплата, следва да се посочи, че са възможни и на практика най-често тук ще бъдат срещани случаи на дискриминиране на работник или служител на основата на признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Тези правила като вътрешен акт на

работодателя се приемат и изменят от него (чл. 23-24 НДРЗ). Работодателят може да диференцира критериите за оценките според наличието или липсата на дискриминационен признак у конкретен работник или служител. Диференцията води до нееднаквост на критериите и това е акт на дискриминация. Освен тази форма на дискриминация е възможна и втора – работодателят е установил еднакви критерии за оценка, но ги прилага нееднакво спрямо отделните работници и служители, тогава, когато е разбрал или у него са се породили съмнения за реалното или предполагаемо наличие на дискриминационен признак спрямо конкретен работник. И при двете форми е налице нарушение на принципа за еднаквост на критериите за оценка на труда и трудовото изпълнение и следователно и нарушение на забраната за дискриминация.

Критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и за оценка на трудовото изпълнение на **служителите в държавната администрация** се определят с нормативно установените условия и ред за атестиране на тези служители. И в този случай определянето на съответните критерии трябва да се извършва без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. От тълкуването на нормата се извежда изводът, че се имат предвид служителите в държавната администрация, които престират труд на основание на индивидуално трудово правоотношение, възникнало от трудов договор или конкурс, а не държавни служители по смисъла на ЗДСл. В чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр се употребяват термините “трудово възнаграждение” и “трудово изпълнение”, които са понятия, иманентно свързани с трудовото правоотношение, като в същото време се използва съществителното име “служители” без прилагателното име “държавни”. Допълнителен аргумент за тази теза е и новоприетият чл. 107а КТ (ДВ, бр. 95 от 2003 г.), уреждащ някои аспекти от трудовоправното положение на работещите по трудово правоотношение в държавната администрация. В тази разпоредба се използват паралелно понятията “работещи” (това легално понятие е новост за терминологията на българския трудов закон) и “служители”, като второто понятие

се среща по-често в текста на разпоредбата²⁶. В чл. 107а, ал. 4 и ал. 5 КТ е постановено, че индивидуалният размер на трудовото възнаграждение на служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация се определя в зависимост от оценката на индивидуалното изпълнение след атестиране при условия и по ред, определени от Министерския съвет. Единствената разлика между двете категории работници и служители е тази, че докато за работниците и служителите при работодател – частно физическо или юридическо лице, критериите за оценка се определят в колективните трудови договори или във вътрешните актове на работодателя (недържавни източници на трудовото право), за служителите в държавната администрация те се определят по нормативен път в актове, приемани от компетентните държавни органи, т.е. в държавни източници на обективното право.

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

8. Съобразно начина, по който се установява размерът на трудовото възнаграждение, могат да бъдат разгледани различни хипотези на нарушаване на забраната за дискриминация и на принципа “равно възнаграждение за еднакъв или

²⁶ Тази словоупотреба не е най-удачната и законодателят можеше да прецизира юридическия си изказ. Тя не трябва да оставя убеждението, че всички работещи по трудово правоотношение в държавната администрация са служители, простиращи преди всичко умствен труд. Може да има и работници, които изпълняват преди всичко материални или технически дейности. Всичко зависи от конкретната трудова функция. Може би това влага законодателят в понятието “работещи” като родово и обединяващо в себе си както работниците, така и служителите по трудово правоотношение.

равностоен труд”. В преговорите за сключване на индивидуален трудов договор работодателят може да направи опит да прокара дискриминационни клаузи, основани на различни дискриминационни признаци. Хипотези на дискриминация може да има при включване на дискриминационни клаузи относно трудовото възнаграждение в колективния трудов договор. Подобни клаузи са нищожни поради противоречие със закона или заобикаляне на закона. В исторически аспект колективното трудово преговаряне възниква и в началото се води като договаряне за определяне на работната заплата. Дискриминационните клаузи може да са свързани не само с трудовото възнаграждение – основно и допълнителни, но и с всички други плащания от страна на работодателя на работника в рамките на трудовото правоотношение.

В приеманите от работодателя вътрешни актове – правилник за вътрешния трудов ред и особено правилата за образуване на работната заплата, могат да се съдържат разпоредби за трудовото възнаграждение, водещи до пряка или непряка дискриминация на отделни работници или служители, на основата на един или повече признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Работодаелят с умисъл за дискриминация може да въведе дискриминационни правила за формирането на основното месечно трудово възнаграждение или да предвиди за някои групи работници по-дълъг работен ден при запазване размера на трудовото възнаграждение. Може да се установи изплащане на трудовото възнаграждение на определени работници в натура, като така се цели фактически по-ниско възнаграждение поради несъвпадане на размера на изработеното трудово възнаграждение и паричната равностойност на предоставената като отплата вещ. Работодаелят може да предвиди по-ниски размери при заплащането на нощния труд, на извънредния труд, при неизпълнение на трудовите норми, при престой или производствена необходимост и т.н. Понеже често не се обръща особено внимание от работника на тези специални случаи и правила за формиране на трудовото му възнаграждение, работодателят може да ги включи като разпоредби във вътрешните правила и засегнатият работник да разбере за тях едва при изплащането на трудовото му възнаграждение. Като оставим

настрана въпроса, че подобни разпоредби могат да противоречат на императивни разпоредби в КТ или подзаконовни нормативни актове по прилагането му, те противоречат и на забраната за дискриминация при определянето на трудовото възнаграждение и като такива са нищожни.

Хипотезите на едностранни нареждания (заповеди) на работодателя, които представляват акт на дискриминация и водят до неблагоприятно третиране на отделен работник или група работници, са свързани преди всичко с изплащането на трудовото възнаграждение. Дискриминация ще има, когато работодателят, мотивиран от признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, умишлено не изплаща в пълен размер дължимото трудово възнаграждение (частично изпълнение); умишлено бави неговото изпълнение (забавено изпълнение); изплаща само основното без допълнителните трудови възнаграждения (също форма на частично изпълнение); поставя условия за изплащане на трудовото възнаграждение не в предприятието, където се извършва работата (чл. 270, ал. 1 КТ), а на друго място, неудобно за работника (неточно изпълнение); прави удръжки от трудовото възнаграждение извън изчерпателно посочените в чл. 272, ал. 1 КТ под формата на глоби, неустойки и други. Подобни действия на работодателя са нарушения на нормите на КТ относно изплащането на трудовото възнаграждение (раздел IV на глава XII КТ), но също и акт на дискриминация спрямо конкретен работник. Възможно е чрез едностранно разпореждане работодателят да дисквалифицира определен труд като извънреден или нощен (особено при смесена работна смяна), както и да зачете само част от положения труд като такъв. По този начин се намалява и размерът на дължимото допълнително трудово възнаграждение. Всички тези едностранни нареждания на работодателя, освен че противоречат на императивни норми от КТ, са в противоречие и с чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр.

“Най-благодатното поле” за извършване на дискриминационни актове от работодателя е сделната (според изработеното) система за заплащане на труда. Съгласно чл. 247, ал. 2 КТ размерът на трудовото възнаграждение за единица изработка (трудова норма) се уговаря между работника или служителя и

работодателя. Последният може да настоява за такова възнаграждение за единица изработка, което е по-малко в сравнение с уговореното с останалите работници поради единствения мотив, че спрямо този работник е налице признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Трудовите норми се определят и изменят едностранно от работодателя (чл. 250, ал. 2 КТ). Прилагайки нееднакво трудовите норми за отделни работници на основата на действително или предполагаемо наличие на признак по чл. 4, ал. 1, работодателят извършва акт на дискриминация. В случая нареждането на работодателя за определяне или изменение на трудовите норми е незаконно поради противоречие с императивната норма на чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр.

Осъвременяването (индексирането) на трудовото възнаграждение под влияние и като следствие на инфлационните процеси в националната икономика отразява в икономически аспект еластичността на темпа на растеж на номиналната работна заплата в зависимост от темпа на инфлацията на потребителските цени. От правна гледна точка това се постига или чрез предоговаряне на основното и допълнителните трудови възнаграждения при условията на чл. 119 КТ – изменение на трудовото правоотношение по взаимно съгласие на страните или чрез едностранно увеличение на трудовото възнаграждение от работодателя (чл. 118, ал. 3 КТ)²⁷.

Възможно е при индивидуалното предоговаряне на трудовото възнаграждение – основно и допълнително, и при подписването на допълнителни споразумения към трудовите договори на работниците по реда на чл. 119 КТ работодателят да предложи по-нисък по размер коефициент или абсолютна сума на осъвременяване за някои работници в сравнение с други. Това поведение на работодателя може да е провокирано от желанието му да дискриминира тези работници на основата на признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. И ако при индивидуалното преговаряне по повод осъвременяване на трудовото възнаграждение съответният работник може да възрази и да осуети неблагоприятното му третиране, то при едностранно

повишаване на работната заплата от работодателя по реда на чл. 118, ал. 3 КТ той ще разбере за извършения спрямо него акт на дискриминация с узнаване на заповедта на работодателя или дори едва при получаване на новото по размер трудово възнаграждение. На практика този втори правен способ за осъвременяване на трудовото възнаграждение чрез определяне на по-нисък индексиращ коефициент или по-ниска абсолютна сума ще бъде “предпочитаният” от работодателя начин да дискриминира работник, спрямо когото е налице признак по чл. 4, ал. 1. Отчитам обстоятелството, че в голяма част от частните предприятия е въведена т. нар. “тайна на трудовите възнаграждения”. В този случай отделният работник няма обективна възможност да знае размера на получаваните трудови възнаграждения от останалите работници в същото предприятие и оттам да направи извод дали е спазен принципът за равно трудово възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Но това обстоятелство по никакъв начин не дисквалифицира поведението на работодателя в тези хипотези като акт на дискриминация и не изключва теоретичната възможност за това.

9. Съгласно чл. 243, ал. 2 КТ принципът за равно третиране на мъжете и жените и забраната за дискриминация, основана на признака пол, се отнася и за **всички други плащания** по трудовото правоотношение, а не само за трудовото възнаграждение. В процеса на осъществяване на индивидуалното трудово правоотношение, а в някои случаи – и след прекратяването му, работодателят дължи на работника или служителя различни по основание и размер парични престации, при изпълнението на които той трябва да не извършва актове на дискриминация, основана на признака пол.

Такива други парични задължения за работодателя по трудовото правоотношение, дължими на работника или служителя са: възнаграждение за времето на платения годишен отпуск (чл. 177 КТ); обезщетение за вредите от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна

²⁷ По дефиниция изменението на трудовото възнаграждение като следствие на отчитане на кумулираната инфлация води до неговото увеличаване и затова механизмът по чл. 118, ал. 3 КТ е винаги

неработоспособност, инвалидност или смърт (чл. 200 и сл. КТ); обезщетение при незаконно недопускане на работа (чл. 213 и чл. 225, ал. 3 КТ); обезщетение при временно незаконно отстраняване от работа (чл. 214 КТ); обезщетение при трудоустрояване (чл. 217 и чл. 309, ал. 1 КТ); обезщетение при природни или обществени бедствия (чл. 218 КТ); обезщетение при правомерен отказ да се изпълнява възложената работа (чл. 219, ал. 1 във вр. с чл. 283 КТ); обезщетение при уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 1-4 КТ (чл. 222, ал. 1 КТ); обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение поради болест по чл. 325, т. 9 и чл. 327, т. 1 КТ (чл. 222, ал. 2 КТ); обезщетение поради незаконна промяна на трудовото правоотношение (чл. 219, ал. 2 и чл. 225, ал. 2, изр. II КТ); обезщетение за причинени вреди при неизпълнение на удостоверителната функция на работодателя и при незаконно задържане на трудовата книжка (чл. 226 КТ); необезщетителни плащания по чл. 215 и чл. 216 КТ; плащане при неспазен срок на предизвестие от работодателя (чл. 220 КТ) и други²⁸.

Забраната за полова дискриминация по отношение на всички тези плащания се отнася както по отношение на техния размер, така и за срока, за който те се дължат. Ако работодателят, воден от дискриминационни мотиви на основата на пола на работник или служител, изплати по-нисък размер от законово определения за съответното плащане или го заплаща в пълен размер, но само за част от посочения законов срок, той извършва дискриминационен акт на основата на признака “пол”. Работникът има право на осъдителен иск не само за остатъка от дължимото, но неизплатено плащане, но и за причинените му вреди вследствие на дискриминационния акт. На практика работодателят извършва в **съвкупност две правонарушения** – неизплащане в пълен размер на дължимо обезщетение по трудовото правоотношение и дискриминационен акт, като второто правонарушение е мотив за извършване на другото. Работникът претърпява две различни по

приложим в тази насока.

²⁸ Относно проблематиката и дискуссионните въпроси на плащанията по трудовото правоотношение, уредени в раздел III от глава X на Кодекса на труда, вж. **Василев, Ат.** Обезщетения по трудовото правоотношение. С.: Сиби, 1997.

произход и характер вреди, за което има право на обезщетение от работодателя и може да ги претендира по съдебен ред в един исков процес чрез обективно съединяване на два осъдителни иска.

Размерите на някои от плащанията по раздел III от глава X КТ могат да бъдат предмет на колективно или индивидуално трудово договаряне. В колективния трудов договор или в трудовия договор могат да се предвидят по-големи размери на плащанията от посочените в закона. Договорно определеното релевантно трудово възнаграждение като измерител на плащането и срокът, за който се дължи съответното плащане, могат да бъдат само по-благоприятни за работниците и служителите от тези по раздел III от глава X КТ, но не и по-неблагоприятни. В съответствие с покровителствената идея законът установява само минималните стандарти и когато допуска друго, той има предвид именно установяване на нещо по-благоприятно за работника или служителя²⁹.

Акт на дискриминация ще бъде, когато при сключване на трудов договор с конкретен работник или служител работодателят настоява за включване на клауза за неизплащане на определени обезщетения или компенсационни плащания; определяне на по-нисък размер от посочения в закона, договорен с колективния трудов договор или в индивидуалните трудови договори на другите работници и служители; определяне на по-кратък срок, за който ще се дължи съответното плащане. Ще има дискриминация, когато работодателят уговори с работника, че последният може да прекрати безсрочния си трудов договор с предизвестие от три месеца, а в трудовите договори на останалите работници и служители срокът на предизвестие е определен на един месец. Мотивиран от дискриминационни подбуди, работодателят цели неблагоприятно третиране на този работник спрямо другите работници в предприятието, не само спрямо срока на предизвестие като елемент от условията на труд във фазата на прекратяване на трудовия договор, но и дискриминиране спрямо дължимото компенсационно плащане по чл. 220, ал. 1 КТ

²⁹ Така **Василев, Ат.** Въпроси на размерите на обезщетенията по трудовото правоотношение. – Съвременен право, 1997, № 1, с. 6-15.

за неспазения срок на предизвестие, ако това е налице. Подобно поведение на работодателя следва да се квалифицира като акт на непряка дискриминация. Разбира се, за да може да се говори за акт на дискриминация в този случай, трябва работодателят да има съзнанието, че дискриминира работника, спрямо когото е налице определен признак по чл. 4, ал. 1 и това е водещият мотив в поведението на работодателя.

Поради динамиката на икономическия живот в България, работодателите, било по собствена инициатива, било под натиска на синдикалните организации и дори на отделен работник или служител, определят и изплащат различни **компенсации и индексации** към трудовото възнаграждение **във връзка с инфлацията**. Тези плащания се характеризират с еднократност и спорадичност и по-това се различават от т. нар. осъвременяване (предоговаряне, индексирание) на работната заплата. Основният въпрос тук е, че доколкото тези еднократни плащания се определят и извършват на база на едностранно нареждане на работодателя, последният може да извърши акт на дискриминация спрямо конкретен работник или служител. Същото важи и при предоставяне от работодателя на различни парични и предметни награди, премии, често срещаните в практиката изплащане на 13 и 14 работна заплата. Въпреки липсата на изрична законова правна уредба, допустимостта на награди и премии не трябва да се поставя под съмнение. Предоставянето на парични или предметни награди, както и премирането на труда, са по-благоприятни условия на труда и в този смисъл са в съзвучие с принципа за закрила на труда по чл. 1, ал. 3 КТ, отразяват справедливостта в трудовите отношения и покровителствената идея в трудовото право³⁰.

В чл. 14, ал. 2 ЗЗДискр е регламентирано, че принципът за равенство по предходната алинея се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или

³⁰ В чл. 126-127 КТ от 1951 г. (ДВ, бр. 91 от 1951 г., отм.) и в отменения през 1992 г. раздел II на глава X от Кодекса на труда от 1986 г. се съдържаха правна уредба на наградите, отличията и премиите, които работодателят можеше да дава на работника като израз на положителна оценка за изпълняваната от него работа. Разпоредби за награждаване с отличия и награди до определена стойност за образцово изпълнение на задълженията, констатирано при оценяване на трудовото изпълнение, се съдържат в някои подзаконови нормативни актове, но те касаят предимно служителите в държавната администрация.

непряко, в брой или в натура. Поради неяснотата на редакцията е необходимо изясняване на съдържанието на тази правна норма въз основа на логическо и систематическо тълкуване. Ако приемем, че ал. 1 на чл. 14 се отнася за основното трудово възнаграждение, то ал. 2 е относима към допълнителните и други трудови възнаграждения. При приемане на тезата, че ал. 1 визира изобщо трудовото възнаграждение, следва да се приеме, че това е брутно трудово възнаграждение, и тогава ал. 2 е просто излишна. Посочената неяснота идва от употребата в двете алинеи на понятието “възнаграждение”, което в трудовото право има по принцип смисъла на трудово възнаграждение като контрапрестация от работодателя за престираната от работника или служителя работна сила по трудовото правоотношение. Изключение от този принцип е употребата на термина “възнаграждение” в чл. 177 КТ – възнаграждението, което се заплаща на работника за времето на редовния платен годишен отпуск, и в чл. 216, ал. 1, т. 3 КТ – възнаграждението за дните на пътуването и за още 2 дни, когато работник се премества на работа в друго населено място. Това са необезщетителни, компенсационни плащания по трудовото правоотношение, а не контрапрестация за престиран труд³¹.

От друга страна, не става ясно какво следва да се разбира под пряко и непряко плащане на възнаграждение по смисъла на ал. 2. Може би законодателят е имал предвид нормата на чл. 270, ал. 3 КТ, съгласно която трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника по ведомост или срещу разписка или по писмено искане на работника – на негови близки. По писмено искане на работника трудовото му възнаграждение може да се превежда и на влог в посочена от него банка. Нормата от КТ регламентира начина за изплащане на трудовото възнаграждение като един от аспектите на реда за изплащане на трудовото възнаграждение. В никакъв случай обаче, не може да се приеме, че изплащането на

³¹ За отграничаването на трудовото възнаграждение от други плащания по трудовото правоотношение, които не се дължат за престиран труд, и следователно не представляват трудово възнаграждение вж. при действието на уредбата по Кодекса на труда от 1951 г. **Радоилски, Л.** Трудово право на НРБ, с. 514, и при сегашната уредба по Кодекса на труда от 1986 г. **Мръчков, В.** Трудово право, с. 364-365, 398.

трудовете възнаграждение лично на работника е пряко плащане, а изплащането му на негови близки или превеждането му по банков влог е непряко плащане.

На трето място се поставя въпросът за възможните възнаграждения, плащани в брой или в натура. От граматическа и стилистична гледна точка не е коректно да се използва изразът “плащания в натура”, защото под “плащане” се разбира изпълнението на парична престация. Може да се говори за дължимост на една вещ в натура (т.е. задължение тя да се предостави в натура), но не и за плащане в натура. От друга страна следва да се посочи, че по силата на императивната правна норма на чл. 269, ал. 1 КТ трудовото възнаграждение се изплаща в пари. Следващата ал. 2 на същия член допуска изключението допълнителни трудови възнаграждения или част от тях да се изплащат в натура, но само ако това е изрично предвидено в акт на Министерския съвет, в колективен трудов договор или в трудовия договор. И накрая може да се отбележи и още една неточност – плащането в брой. Посочи се, че трудовото възнаграждение може да се изплаща лично на работника или служителя “в брой” срещу подпис във ведомостта за заплати или срещу писмена разписка. Но то може да се превежда и на влог в посочена от него банка, което е плащане чрез банков превод (плащане “по сметка”), а не “в брой”.

Видно е намерението на законодателя да разпростре принципа за равно трудово възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд и забраната за дискриминация по отношение на трудовото възнаграждение и спрямо всички други плащания, които е задължен да извършва работодателят на работника в рамките на индивидуалното трудово правоотношение. Но за тази законодателна идея не е намерен най-адекватният юридически езиков изказ и се е стигнало до една неясна и вътрешно противоречива правна норма. Редакцията на нормата на чл. 243, ал. 2 КТ в това отношение е ясна и напълно достатъчна за изразяване на посочената идея. В тази връзка, сегашната редакция на чл. 14, ал. 2 ЗЗДискр следва да се измени, като се приеме редакцията на чл. 243, ал. 2 КТ с нейната обща формулировка – “алинея първа се прилага и за всички други плащания по трудовото правоотношение”.

Предвид изискванията на правната систематика и юридическата техника остава открит и въпросът доколко е необходимо и обосновано разкъсването на еднакви или близки по съдържание норми в различни законови нормативни актове. Това може да затрудни възприемането на правните норми от техните адресати, както и да създаде проблеми в прилагането им.

10. От направения анализ на чл. 14 ЗЗДискр във връзка със защитата от дискриминация на работниците и служителите при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение и други плащания от работодателя по трудовото правоотношение може да се изведе и крайният извод. Новата законодателна уредба съдържа някои несъвършенства. В стремежа си да уреди максимално ефективна защита от работодателски дискриминационен акт на трудовите права на работниците и служителите, законодателят се е отклонил от някои утвърдени правни принципи и разрешения на българското право. Предложенията *de lege ferenda* имат не само теоретично значение, но и отчитат потребностите на правоприлагащата практика. Преодоляването на посочените нормативни несъвършенства чрез съответна законодателна промяна ще има важно практическо значение. Ще бъдат улеснени адресатите на правните норми – работника или служителя и работодателя, с цел по-добро познаване и прилагане на закона, както и правоприлагащите органи при решаване на правни спорове и държавните органи, упражняващи контрол за спазването на трудовото законодателство. Макар и някои разрешения на обсъдени теоретични казуси да имат прогностичен характер, вече административният орган на който е възложено предотвратяването на и защитата от дискриминация – Комисия за защита от дискриминация, както и съдът като правораздавателен орган, са призвани да разрешават реални казуси в тази материя.