

ГЛАВА ШЕСТА

СТРАНИ НА ИНДИВИДУАЛНОТО ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

§ 20. Работникът или служителят като страна на индивидуалното трудово правоотношение

132. Терминологични бележки. Кодексът на труда, ред. 1986 г., и издадените за неговото прилагане подзаконовни нормативни актове използваша само обобщения термин „работник“ за обозначаване на страната в индивидуалното трудово правоотношение, която сега се нарича „работник или служител“. Предимството на тази терминология беше в нейната краткост. Но тя съдържаше и неудобства, а беше и неточна. В говоримия и общоупотребим български език терминът „работник“ се е наложил за лица, които упражняват физически труд (строителен работник, пристанищен работник, общ работник и т.н.). А смисълът, който се влагаше, обхващаше освен работници в посочения смисъл, още служители и членове-кооператори в производствена кооперация (§ 1, т. 1 КТ, ред. 1986 г.). Поради това терминът „работник“, като родов термин, съвпаднаше само с един от неговите видове и създаваше затруднения.

С измененията на Кодекса на труда от ноември 1992 г. беше възстановена съвместната употреба на термините „работник и/или служител“. Тя е „по-разточителна“, но е по-пълна и по-точна. А за юридическата терминология това има определящо значение¹.

И още две уточнения.

Първо, в политическия език, в средствата за масова информация, а и в някои нормативни актове се употребяват термини като „здравни работници“, „просветни работници“, „научни работници“ и др. под. Тази словоупотреба дойде след края на Втората световна война заедно със съветското влияние и се дължи на неточен превод от руски език и на подражателство. Думата „работник“ на руски език е родов термин и включва „рабочий“ (работник) и „служащий“ (служител). А на български език няма единен термин, който да обхваща едновременно „работник“ и „служител“. От трудовоправна гледна точка не е точно да се употребяват изрази като „здравни работници“, „просветни работни-

¹ Ганев, В. Правните понятия. — ПМ, 1991, № 1, 78—89; Спасов, Б. Юридическа терминология. — ДП, 1988, № 2—3, 18—26.

ци“, „научни работници“ и т.н. И когато те се срещат, трябва да се разбират в смисъл на работници и служители, които работят в сферата на здравеопазването, просветата, науката и др.

Второ, някои нормативни актове, издадени в периода 1986—1992 г., които продължават да действат, употребяват термина „работник“ като включващ работник и служител (напр. чл. 1, 2, 3, 10 и др. ЗУКТС от 1990 г.). Но той трябва да се разбира в смисъла, който действащото право влага в „работник или служител“.

133. Термините „работник“ или „служител“ са легални. Те се употребяват широко в действащото трудово право.

Въпросът обаче не е само терминологичен, а понятиен. Трябва да се изяснят белезите на работника или служителя като правен субект. Това има важно значение за трудовото право и за другите правни отрасли, в които термините „работник или служител“ се използват със съдържанието, което имат в трудовото право.

Въпросите, които поставя изясняването на „работника или служителя“ като правен субект, могат да бъдат систематизирани в две групи. Едната обхваща изискванията за придобиване на правното качество „работник или служител“, а другата — правните белези на работника или служителя, след като това качество е вече придобито.

134. Изискванията за придобиване на качеството на работник или служител обхващат общите изисквания, на които трябва да отговарят лицата, за да станат работници или служители, и специалните изисквания, на които трябва да отговарят лицата за заемането на конкретна работа или длъжност във всеки отделен случай — професионална квалификация, общ и специален трудов стаж и др. под. Тук ще бъдат разгледани само общите изисквания. Специалните изисквания се поставят при възникването на конкретно индивидуално трудово правоотношение и ще бъдат разгледани по-нататък (вж. по-долу гл. VII, § 25).

135. Общо изискване за придобиването на качеството на работник или служител е трудовата дееспособност на лицето. Тя е специална спрямо общата гражданска дееспособност, която въз-

¹ В другите езици съществуват отделни наименования за работник и за служител и обобщено наименование за двете категории (на английски — worker, employee, workers, workpeople; на френски — ouvrier, employé, travailleur, salarié; на немски: Arbeiter, Angestellte, Arbeitnehmer; на руски — „рабочий“, „служещий“, „работник“, „работници“). Тези обобщаващи термини (travailleurs, salariés, workers, workpeople) се употребяват и в конвенциите и препоръките на МОТ на английски и френски език. Техният най-близък превод на български език е „трудещ се“.

никва с навършването на 18-годишна възраст (чл. 2 ЗЛС). И има както общи черти с гражданската дееспособност, така и свои особености.

Общото между тях е, че както гражданската, така и трудовата дееспособност е призната и уредена от закона (чл. 2 ЗЛС и чл. 301—302 КТ) способност на физически лица с лични действия да придобиват права и да поемат задължения. Тя не може да бъде предмет на уговаряне, разширяване или ограничаване между страните или налагана с едностранни действия. Не е допустим и отказ от нея. Както гражданската, така и трудовата дееспособност се състои в способността да се извършват лично правомерни юридически действия. Дееспособността е израз на свободата и активността на гражданите. Тя се създава и признава от закона, за да им позволи да участват пряко и лично в правния живот, да ги въвлече в него и да ги направи негови активни участници чрез правните сделки, в които участват и за извършването на които е въздигната в предпоставка за действителността им¹.

136. Трудовата дееспособност има и особености.

Трудовата дееспособност е признатата от Кодекса на труда способност на физическите лица лично да придобиват и да упражняват права и да поемат и изпълняват задължения, свързани с отдаването под наем на работната сила за ползване от друго лице — работодателя. Това е нейната специфична целева определеност и насоченост.

Личните действия, с които се упражняват правата и изпълняват задълженията, при трудовата дееспособност произтичат от самата същност на труда, който е винаги лична волева, умствена, психическа, емоционална и физическа индивидуална човешка дейност. Оттук произтичат две нейни основни особености.

137. Трудовата дееспособност има за свой предмет участието в труда. Като функция на работната сила, която се съдържа само в личността на физическото лице, трудът се състои само и винаги в конкретни лични действия, които не могат да бъдат извършвани от друго лице чрез представителство². Ето защо в трудовото право правоспособността като абстрактна възможност да се притежават права и задължения няма самостоятелно правно значение. И затова не е нужно да се говори за трудова правоспособност³.

¹ Василев, Л. Гражданско право. Цит. съч., 158—169; Таджер, В. Гражданско право. Обща част. Дял II. С., 1973, 38—46.

² Радоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., 186—187; Бегичев, Б. К. Трудовата дееспособност на гражданите. М.: Юрид. лит., 1972, 76—146.

³ Пак там.

138. Трудовата дееспособност възниква с навършването на определена възраст. Тя се нарича още минимална възраст за постъпване на работа и е необходимо общо изискване за приемане на работа по трудово правоотношение.

Психофизическата годност за извършване на елементарни трудови операции и дейности възниква в края на „първото детство“ на човека — около навършването на 7-годишна възраст. Но постъпването на работа е много повече от извършването на елементарни леки трудови операции. То е лична волева и съзнателна дейност, способност на лицето да прави лични волеизявления, да осъществява правни задължения и субективни права и т.н., които изискват умствена и физическа зрялост. Поради това съвременното трудово право „отлага“ възрастта, на която възниква трудовата дееспособност до психофизическото съзряване на човека. По българското законодателство тази възраст е навършването на 16 год. (чл. 301, ал. 1 КТ — вж. по-долу гл. XV, § 55).

Степента на зрялост и възрастта, на която тя се достига, се определя като обща минимална възрастова граница, съответстваща на обществените, историческите, географските и др. условия в съответната страна. Тя отчита и тенденцията към ускорено умствено и физическо съзряване на подрастващите (така наречената „акселерация“ — от френското „accélération“ — ускоряване, засилване), необходимостта от тяхната закрила и забраната на детския труд. Този подход е масово прилаганият в съвременните законодателства и в международната уредба. Силен тласък за неговото провеждане даде Конвенцията за правата на детето, приета от ОС на ООН на 20 ноември 1989 г., ратифицирана и от България през 1991 г. (Законът за ратификацията ѝ е обнародван в ДВ, бр. 32 от 1991 г., а текстът ѝ — в ДВ, бр. 55 от 12 юли 1991 г.)¹. Към него се придържа и българското трудово законодателство (чл. 301, ал. 1 КТ)².

¹ Конвенцията за правата на детето е най-ратифицираната международна конвенция в света. Възприета е от 191 държави (Caron, T. Protection des enfants et des adolescents.— In: Les normes internationales du travail — une approche globale. Genève: BIT, 2002, p. 191).

² Въпросът за минималната възраст за постъпване на работа и за премахване на детския труд продължава и в началото на XXI век да бъде един от най-острите социални въпроси. По данни на МОТ през 1998 г. в света работят — включително и в отрасли с опасни и вредни условия на труда като мини, кариери, строителство и др. под. — около 250 млн. деца от 5 до 14-годишна възраст. В България техният брой рязко се увеличи през последните години и достигна около 50 хил. Поради големите размери на детския труд в света през

139. По изключение трудовата дееспособност може да възникне и преди навършване на 16-годишна възраст. Трудовата дееспособност в тези случаи е ограничена. Тя може да бъде разделена в три групи.

а) Първата група обхваща лицата от 15 до 16-годишна възраст. Тяхната трудова дееспособност възниква само за определени видове работи. В закона (чл. 301, ал. 2 КТ) те са определени като работи, които са „леки и не са опасни или вредни“. „Леки“ са работите, които не са свързани с физическо и умствено натоварване и напрежение. „Опасни“ са работите, които съдържат възможност за увреждане на живота, здравето и работоспособността, както и тези, които могат да се отразят неблагоприятно върху бъдещото развитие на тези лица. А „не са опасни“ работите, изпълнението на които не е съпроводено от риск за увреждане или от отрицателно отражение върху бъдещото развитие на непълнолетните. „Вредни“ са работите, които чрез химическото, биохимическото и физиологичното въздействие на извършваните трудови дейности или на условията, при които се изпълняват, могат да увредят нормалното физическо, умствено и нравствено развитие на тези лица.

Въведените от закона критерии взаимно се допълват и трябва да съществуват кумулативно. Една „лека работа“ може да бъде опасна и/или вредна. Например: пренасяне на щайги в зона на радиоактивно излъчване по неукрепена стълба е лека, но вредна и опасна работа, и др. под. Основната идея на законодателната уредба е: да не позволи в тази крехка възраст полагането на системен труд. Законодателството установява в неизчерпателен списък видовете вредни, тежки и опасни работи, които са забраня-

1999 г. МОТ прие специална конвенция (№ 182) и допълваща я препоръка (№ 190) за забрана на най-тежките форми на детския труд. А К. 138 на МОТ за минималната възраст, 1973 г., беше включена в „8-те ключови конвенции за основните права“ и беше предвиден засилен международен контрол за спазването ѝ. България ратифицира К. 138 през 1980 г., а К. 182 през 2000 г. (обн., ДВ, бр. 54 от 2000 г.). В резултат на предприетите от международните организации (ООН, МОТ, ЮНЕСКО и др.) енергични мерки в края на 90-те години на миналия век и особено през последните години и подкрепата на правителствата броят на работещите деца и особено на работещите деца при опасни и вредни условия на труд е намалял с около 26 процента. В края на 2011 г. по данни на МОТ положението продължава да е тревожно, макар че той е спаднал на 200 милиона. Международната общност си поставя за задача до края на 2016 г. да премахне използването на детския труд. Вж. Мръчков, В. Международно трудово право. Цит. съч., 164—169; Caron, T. Protection des enfants et des adolescents. Op. cit., 187—223; La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée. Genève: BIT, 2006, vii—xiii, 1—10; Equality at Work: The continuing Challenge. Geneva: ILO, 2011, p. 50.

нени за лица от 15 до 16-годишна възраст (Приложение към чл. 8, ал. 2 на Наредба № 6 за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години от 27.07.2006 г.). Този списък е издаден на основание чл. 304 КТ. Той обхваща около 115 вида работи (подземни работи, производства при йонизиращи лъчения, открит добив на полезни изкопаеми, горещо обработване на метали, работа на въздухоплавателни средства и др. под. — обн., ДВ, бр. 64 от 2006 г., вж. по-долу гл. XV, § 55).

б) Втората група са лица под 15-годишна възраст. Това са лицата от 13 до 15-годишна възраст. Те могат да бъдат приемани само на определени видове работи — на ученически длъжности в цирковете: момчета, навършили 13-годишна възраст, и момичета — 14-годишна възраст (чл. 301, ал. 3 КТ). Изключението е продиктувано от необходимостта подготовката на циркови артисти да започне от по-ранна юношеска възраст, когато еластичността и пластичността на мускулната и костната система и на ставите позволява усвояването на трудното изкуство на цирковата гимнастика, акробатика и др. под.

в) Третата група са епизодични дейности: участие в снимане на филми, театрални, оперни, оперетни и др. подобни представления, концерти и др. Те предпоставят еднократни и във всеки случай по-краткотрайни трудови дейности и са наложени от сценария на самите драматургични произведения, от изключителните артистични дарования (цигулари, пианисти и т.н.) и др. Долната възрастова граница на тези лица не е фиксирана. Тя се определя от характера на ролята, която изпълнява съответното малолетно лице.

140. Особенности съществуват за възникването на трудовата дееспособност на лицата от 16 до 18 години. За тях е забранено приемането на работите, посочени в неизчерпателния списък по Приложението към чл. 8, ал. 2 цит. Наредба № 6 (вж. по-горе № 139, б. „а“). Те се приемат на другите видове работи, като се следва специална процедура, предвидена в чл. 302, ал. 1 и чл. 303, ал. 2 КТ и чл. 8—16 цит. Наредба № 6 от 2006 г. Тя обхваща няколко момента: а) извършване на обстоен медицински преглед, който установява общото здравно — физическо и психическо, състояние на лицето; б) съставяне на медицинско заключение, което се основава на медицинския преглед и данните от него и се издава от служба по трудова медицина. То трябва да бъде положително и да установява: аа) добро общо здравно състояние на лицето; бб) годност на лицето да извършва конкретната работа, за която кандидатства; вв) че тази конкретна рабо-

та няма да увреди здравето и да попречи на нормалното физическо, умствено и нравствено развитие на лицето, а за лицата от 15 до 16 год. — няма пречки и за редовното посещение на училище или за участие в програми за професионално ориентиране и обучение (арг. от чл. 302, ал. 1 и чл. 303, ал. 1 и 2 КТ); в) разрешение на областната инспекция по труда по местонахождение на работата, на която лицето желае да постъпи (чл. 302, ал. 2 и чл. 303, ал. 2 КТ). Но то не се издава автоматично въз основа на медицинското заключение, а след преценка на областната инспекция по труда. Трудовата дееспособност в тези случаи възниква от момента на неговото издаване, защото от този момент на лицето се признава способността и годността му да постъпи на работа по трудово правоотношение и да прави волеизявления, с които осъществява с лични действия права и задължения, произтичащи от престацията на работната сила на работодателя¹.

Наред с тази материалноправна трудова дееспособност се разширява и процесуалната дееспособност. Съгласно чл. 28, ал. 3 ГПК: „Непълнолетните могат да водят делата си лично, когато се касае за спорове по трудови правоотношения...“. Това означава, че лица от 14 до 18-год. възраст, наети на работа по трудово правоотношение, могат да извършват сами валидни процесуални действия и да бъдат ищци и ответници по трудови спорове по гл. XVIII от Кодекса на труда².

141. След като възникне, трудовата дееспособност продължава да съществува поначало до края на живота на лицето. Тя не е ограничена от пределна възрастова граница. Обстоятелството, че след навършване на определена възраст — т.нар. пенсионна възраст, когато при наличието и на други изисквания лицето придобива право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и преустановява активната си трудова дейност, не означава, че загубва трудовата си дееспособност или че тя бива „погасена“ от правото му на пенсия, а само че то престава да се ползва от нея за редовна и системна работа по трудово правоотношение.

Но трудовата дееспособност не съществува в един и същ обем до края на живота на човека. Тя може да бъде отменена и ограничавана.

142. Отменянето на трудовата дееспособност е допустимо само при поставяне на лицето под пълно запрещение по чл. 5,

¹ Средкова, Кр. — В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 857—862; от нея: Трудово право. Дял. I. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011, 29—35.

² Яновски, Б. Трудът и гражданският процес. — Год. на СУ, Юрид. фак., 1969, т. 60, № 1, 215—216.

ал. 1 ЗЛС, когато „Непълнолетните и пълнолетните, които поради слабоумие или душевна болест не могат да се грижат за своите работи, се поставят под пълно запрещение и стават недееспособни“¹. В тези случаи се следва общият ред за поставяне на лицето под пълно запрещение, установен в чл. 5, ал. 1 ЗЛС, чл. 153, ал. 1 СК и чл. 336—340 ГПК. Слабоумието или душевната болест води тези лица до неспособност да ръководят действията си — те „не могат да се грижат за своите дела“ (чл. 5, ал. 1 ЗЛС) и ги поставя в невъзможност да упражняват и трудова дейност. Това състояние може да бъде отменено и изменено, когато отпаднат причините, които са го породили — например ако лицето, което страда от душевна болест, се е излекувало или неговото положение се е подобрило и позволява поставянето му под ограничено запрещение или отменяне на запрещението и т.н.²

143. По-многобройни са случаите на ограничаване на трудовата дееспособност.

Ограничаването на трудовата дееспособност е намаляване на обема ѝ с оглед на определени трудови дейности. Въвежданите ограничения винаги имат частичен характер. Те са поначало временни: съществуват и действат за определен период време

¹ Разпоредбата на чл. 5, ал. 1 ЗЛС в частта ѝ „и остават недееспособни“, както и ал. 3, съгласно която за правните действия на пълно запретените се прилагат правилата за малолетните и вместо тях и от тяхно име действат законните им представители и настойници, а за поставените под ограничено запрещение по чл. 5, ал. 2 ЗЛС — се прилагат правилата за правните действия на непълнолетните по чл. 4, ал. 2 с. з., бяха оспорени от омбудсмана на Републиката пред КС.

Правното основание за оспорване на тези разпоредби пред КС беше твърдението за противоречието им с чл. 51, ал. 3 Конст. и несъответствието им с Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, по която България е страна (чл. 149, ал. 1, т. 2 и 4 Конст.). КС отхвърли искането, като се позовава на закрилният характер на производствата по поставяне под запрещение (пълно или ограничено) на тези лица и на необходимостта от стеснително тълкуване на частта от чл. 5, ал. 1 ЗЛС „и остават недееспособни“. Но КС посочва в мотивите на решението че „Действащата законодателна уредба не отчита изискванията на Конвенцията за правата на хората с увреждания (обн., ДВ, бр. 37 от 2012 г.) и необходимостта от ограниченията на тези лица да бъдат пропорционални на състоянието им...“, поради което препраща въпроса към законодателната власт (Решение № 12 от 17.07.2014 г. на КС, по к. д. № 10/2014 г., обн., ДВ, бр. 61 от 2014 г.). Върху закрилният характер на действащата законова уредба по чл. 5, ал. 1 и 3 ЗЛС и необходимостта от нейното усъвършенстване в нов Закон за физическите лица обосновано настоява и проф. Цанкова (Въпроси на дееспособността. — В: Юбилеен сборник, посветен на проф. Васил Мръчков. Цит. съч., 203—224).

² Василев, Л. Гражданско право. Цит. съч., 168—169; Таджер, В. Гражданско право. Обща част. Дял II. Цит. съч., 46—49.

или докато трае определено състояние (все пак — вж. по-долу б. „б“). Извършват се винаги въз основа на закона. Осъществяват се по силата на различни материалноправни основания, като се следва различна процедура, която завършва с различни юридически актове: актове по трудовото правоотношение, съдебен акт или с наказателно постановление.

а) Актове по трудовото правоотношение. Това ограничение е въведено с Указ № 1074 от 1974 г. Съгласно чл. 1 от този указ лица, осъдени за определени изчерпателно изброени престъпления — против собствеността, документни престъпления и др., не могат да бъдат назначавани и да заемат материалноотговорни длъжности (касиер, счетоводител, домакин и др. под.), както и длъжности, свързани с упражняването на контрол върху лица, заемащи такива длъжности. А назначените на такива длъжности осъдени за тези престъпления работници и служители се уволняват (чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ). Тези ограничения действат до реабилитирането на тези лица по Наказателния кодекс (чл. 85—88а НК).

б) Съдебен акт:

аа) осъдителна присъда, с която е наложено наказание по чл. 37, ал. 1, т. 6 и 7 НК — лишаване от право да се заема определена държавна или обществена длъжност и лишаване от право да се упражнява определена професия или дейност за престъпления, предвидени в особената част на НК — за определен срок и до 3 години след изтърпяване на наложеното наказание лишаване от свобода (чл. 49 НК). Действащото наказателно законодателство познава един случай и на лишаване от трудовата дееспособност завинаги. То е предвидено в чл. 342, ал. 3, б. „в“ и ал. 4 НК — за умишлено причиняване на смърт на едно или повече лица при нарушаване на правилата за движение на подвижен железопътен състав, въздухоплавателно или моторно превозно средство, плавателен съд, бойна или специална машина;

бб) съдебно решение за поставяне под ограничено запрещение, когато състоянието на лица, страдащи от слабоумие или душевна болест, „не е така тежко, за да бъдат поставени под пълно запрещение“ (чл. 5, ал. 2 ЗЛС, чл. 153, ал. 2 СК, чл. 336—338 ГПК). Случаите, когато състоянието „не е така тежко“, се определят въз основа на медицинска експертиза (вж. по-горе № 142).

в) Наложено административно наказание. Ограничаването на трудовата дееспособност в тези случаи е последица от административното наказание „временно лишаване от право да се упражнява определена професия“ (чл. 13, б. „в“ ЗАНН). Това наказание се изразява във временна забрана за нарушителя да

упражнява професия или дейност, във връзка с която е извършено нарушението. Продължителността на това наказание е от 1 месец до 2 години, а за нарушения, свързани с безопасността на движението при употреба на алкохол или друго силно упойващо вещество — до 5 години (чл. 16 ЗАНН и чл. 171, т. 1 ЗДвП). Наказанието се налага с наказателно постановление, като се следва производството, предвидено в гл. III ЗАНН (чл. 33—82 ЗАНН). Друг пример за ограничаване на трудовата дееспособност чрез налагане на административното наказание е заличаването за срок от 3 месеца до 1 година и от 6 месеца до 2 години на лекари и на лекари по дентална медицина (стоматолози) от регистъра на колегията за нарушения на правилата на кодексите за професионална етика и неспазване на правилата за добра медицинска практика (чл. 38, т. 3 ЗСОЛЛДМ) и т.н.

144. Трудовата дееспособност и българското гражданство. Българското законодателство е либерално и не предвижда принципно ограничаване на трудовата дееспособност в България на лица, които са чужди граждани или са без гражданство, за постъпване на работа по трудово правоотношение. И все пак:

а) За заемането само на определени длъжности и изпълнението на определени работи е установено изискването за българско гражданство и гражданство на държава членка на ЕС, поради което трудовата дееспособност на лица, които не са български граждани или граждани на държава членка на ЕС, е ограничена за тяхното заемане. Такива забрани и ограничения са предвидени в отделни закони: за корабния екипаж на българските кораби (чл. 88, ал. 1 и 4 КТК), за служителите в Патентното ведомство (чл. 83, ал. 1 ЗПат) и др.¹

б) Чужденците, които пребивават постоянно в страната, както и лицата, на които е предоставено право на убежище или е признат статут на бежанец, могат да постъпват на работа по трудово правоотношение по реда, установен за българските граждани. Те не могат да постъпват само на работа и на длъжно-

¹ Българското законодателство е много по-строго при определяне на изискванията за заемане на висши държавни постове и постъпване на държавна служба. В Конституцията (чл. 65, 93, ал. 2, чл. 110 и др.) и в отделни закони — за назначаване на съдии, прокурори и следователи (чл. 162 ЗСВ), на служители на МВР (чл. 155, ал. 1, т. 1 ЗМВР) и др. се изисква българско гражданство. Но съгласно чл. 7, ал. 1, т. 1 ЗДСл за държавен служител може да бъде назначено лице, което е български гражданин, гражданин на друга държава членка на ЕС, на друга държава — страна по Споразумението за Европейско икономическо пространство (Норвегия, Исландия и Лихтенщайн) и Швейцария. Това са въпроси на конституционното и административното право (правото на държавна служба), а не и на трудовото право, поради което тук само се отбелязват.

сти, за които Конституцията и законите изискват българско гражданство и гражданство на ЕС (чл. 3, ал. 1 ЗЧРБ) (арг. от чл. 7, ал. 1 ЗТМТМ).

в) Чужденци постъпват на работа в страната въз основа на специално разрешение от Агенцията по заетостта, издадено по искане на работодателя (чл. 7—14 ЗТМТМ). То се издава при наличието на следните условия: преценка за състоянието на националния пазар на труда; броят на работещите чужденци в предприятието да не надвишава 10 на сто от работниците — български граждани; на граждани на държави членки на ЕС, на държави-страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство и Швейцария; предлаганите условия на труд и заплащане да не са по-неблагоприятни от условията за българските граждани за съответната работа; трудовото възнаграждение да осигурява необходимите средства за издръжка в страната. Разрешенията се издават за срок до 1 година. Той може да бъде продължен, ако са налице условията за първоначалното издаване на разрешението. Те имат правата и задълженията на българските граждани, доколкото друго не е предвидено в международните договори, по които България е страна (чл. 23—33 ЗЧРБ).

145. А сега да се върнем към правните белези на работника или служителя, след като лицето е придобило това качество.

Няма легална дефиниция на „работник и служител“. При измененията на Кодекса на труда от 1992 г. беше отменена т. 3 от § 1 на Кодекса на труда, ред. 1986 г., която ги дефинираше. Законодателят е сметнал, че Кодексът на труда установява достатъчна правна уредба, от която може да се извлекат техните белези, за да не е необходима легална дефиниция. Този подход е правилен.

Работникът или служителът е страна по индивидуалното трудово правоотношение. Той е една от неговите две страни. И то тази, която е носител на работната сила, която предоставя на другата страна — работодателя. Това е неговият основополагащ правен белег. Като страна по индивидуалното трудово правоотношение той е носител на права и задължения по него.

Работникът или служителът е винаги и само физическо лице. Това се обуславя от характера на престацията „работна сила“, чийто носител е и може да бъде единствено физическо лице, което е трудово дееспособно (вж. по-горе № 137—144), а не колективно образувание, юридическо лице и др. под. Работникът като страна по трудовото правоотношение простира предимно физически труд, т.е. мускулна и двигателна сила и енергия. А служителът простира предимно умствена и нервно-психическа енергия.

146. Законът употребява понятията „работник“ и „служител“ като алтернативни, за да подчертае предимственото използване на физически или на умствен труд. Но не ги противопоставя, а ги равнопоставя. В трудовото правоотношение с тях са свързани еднакви правни последици. От друга страна, нито една физическа работа не е мислима без разход на умствен труд и обратното; и най-високо квалифицираната умствена работа не е мислима без елементарни физически усилия — писане и т.н. „Равнопоставеността“ на работника и служителя, разбираана в смисъл на създаване на равни условия за техния труд, се диктува и от конституционните изисквания за правна закрила на труда (чл. 16 Конст.), на равенството на гражданите по права и достойнство, без ограничения на правата или въвеждане на привилегии, произтичащи от техния труд (арг. от чл. 6, ал. 1 и 2 Конст., чл. 8, ал. 3 КТ и чл. 1 от К. 111 на МОТ — вж. по-горе § 18).

§ 21. Работодателят като страна на индивидуалното трудово правоотношение

147. Терминологични бележки. В продължение на 40 години в условията на социалистическата правна система терминът „работодател“ беше изоставен в законодателството и в трудовоправната наука заради асоциациите с капиталистическия работодател, които предизвиквал. Той беше заменен с общите термини „предприятие, учреждение и организация“ (в Кодекса на труда от 1951 г.) и с обобщения термин „предприятие“ (в Кодекса на труда от 1986 г.), които се използват за обозначаване на правни субекти в гражданското, търговското, финансовото, административното право и т.н. и не изразяваха спецификата на работодателя като страна по трудовото правоотношение. Преодоляването на идеологическите предразсъдъци в трудовоправната терминология започна със Закона за уреждане на колективните трудови спорове от 1990 г., когато терминът „работодател“ беше легално реабилитиран и възстановен, а след това — през 1991 г., възприет в новата Конституция (чл. 49, ал. 2, чл. 52, ал. 2) и широко използван в измененията на Кодекса на труда от ноември 1992 г. Разбира се, проблемът за работодателя не е терминологичен, а понятиен.

Работодателят е другата страна по индивидуалното трудово правоотношение¹. Без работодател няма индивидуално трудово

¹ Средкова, Кр. Трудово право. Дял. I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 29—35.

правоотношение. Той до такава степен идентифицира трудовото правоотношение, че кажем ли работодател, мислим за трудово правоотношение, и обратното — кажем ли трудово правоотношение, мислим за неговите страни — работодателя и работника или служителя. Със съдържанието, което трудовото право влага в това понятие, то се употребява и в други закони и клонове на законодателството — § 2, ал. 2 ЗУКТС, § 1, т. 2 ЗЗБУТ, чл. 22—23, 50—53, 57, чл. 68, ал. 5, чл. 103—104 ЗЗО и др.

148. Понятието „работодател“ е легално определено в § 1, т. 1 КТ. То има два основни белега.

а) Работодателят е физическо или юридическо лице. Когато е физическо лице, то трябва да е граждански дееспособно. А когато е юридическо лице — това му качество трябва да е придобито по установения в действащото законодателство ред¹. Работодател е и държавният орган, за осъществяването на чийто функции са наети служители по трудово правоотношение².

Качеството на работодател може да има и поделение на юридическо лице, както и всяко друго образувание, което не е юридическо лице. Но тогава то трябва да отговаря на три допълнителни изисквания:

аа) да е организационно обособено, т.е. да има своя самостоятелна структура или свързани звена, от които се състои;

бб) да бъде икономически обособено, т.е. да има своя самостоятелна разплащателна сметка;

вв) да наема самостоятелно работници и служители по трудово правоотношение, т.е. да учредява и прекратява трудови правоотношения с тях и да осъществява произтичащите от тези правоотношения права и задължения и да ги преценява.

Тези три признака трябва да бъдат заедно (кумулятивно) на лице, за да се признае съответното поделение за работодател (р. 455—07—II г. о., р. 815—07—II г. о. и др.). Ако един от тези белези обаче липсва, съответното поделение няма качеството на работодател (р. 107—07—III г. о., р. 564—07—V г. о. и др.). Смишълът на това законодателно разрешение е да приближи трудовите правоотношения и субектите, между които те се създават, до реалните отношения между правните субекти, с които то съществува. Това прави субектно по-осезаемо трудовото правоотношение и улеснява правната защита на работника или служителя, защото неговата насрещна страна е много „по-близко“ до не-

¹ Таджер, В. Гражданско право. Дял II. Цит. съч., 82—84.

² Топалов, М. Двойственото положение на държавния орган. — В: Юбилеен сборник, посветен на проф. Васил Мръчков. Цит. съч., 145—152.

го и до мястото, където се извършва престацията на работната сила¹. В практиката за работодател по трудовото правоотношение се признават комплексният културен център в общината, а не общината (р. 423—97—III г. о., р. 424—97—III г. о.), клонът на акционерното дружество, а не акционерното дружество (р. 492—98—III г. о.), ТД на НАП (р. 387—11—III г. о.), клонът на СОМАТ ЕАД, а не СОМАТ ЕАД (р. 48—99—III г. о.), представителството на „Инфлот“-Бс, а не „Инфлот“ ЕООД (р. 447—2000—III г. о.), локомотивното депо, а не НК БДЖ (р. 910—01—III г. о.), клон на банка, а не банката като цяло (р. 1113—01—III г. о., р. 551—02—III г. о., р. 142—03—III г. о., р. 455—08—V г. о.), клонът на „Топливо“ АД, а не „Топливо“ АД (р. 340—05—III г. о.) и др.² Разбирането за поделението или друго образувание, което не е признато за юридическо лице, но е признато за работодател по смисъла на § 1, т. 1 ДР на КТ, се споделя и последователно провежда в практиката на ВС и на ВКС. В това отношение съдебната практика, следвайки буквата и разума на закона, е постоянна и единодушна (вж. р. 758—95—IV г. о.; р. 113—97—III г. о.; р. 662—98—III г. о.; р. 377—02—III г. о., р. 1932—04—III г. о., р. 1488—06—III г. о., р. 455—07—II г. о., р. 626—08—IV г. о., териториалните поделения на БДЖ — „Пътнически превози — р. 467—12—IV г. о. и много други)³. От друга

¹ По-подробно вж. *Мръчков, В.* Поделението като работодател. — В: *Годишник „Трудови отношения-2005“*. С., 2005, 399—407.

² В правната литература се споделя разбирането за относителната самостоятелност на клона на търговското дружество по чл 17—20 ТЗ (*Герджиков, О.* Коментар на Търговския закон. Книга първа. С.: Алиена, 1991, 91—92; *Калайджиев, А.* Търговско право. Обща част. С.: ИК „Труд и право“, 2010, 112—121).

³ Това законодателно разрешение беше оспорено от *М. Топалов*. Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. Цит. съч., 107—135. Авторът не анализира съдебната практика, а черпи своите доводи от критичен анализ на разпоредбата на § 1, т. 1 ДР на КТ. Според него непсонифицираните образувания — поделения, клонове на търговски дружества, заведения, домакинства и др. под., не могат да бъдат работодатели, защото не са правосубектни. Образувание, което не е правосубектно, не може да бъде страна по материалното трудово правоотношение, а поради това — и носител на процесуалното право на иск, нито може да бъде конституирано като ответник в съдебен исков процес. Най-сетне, според автора, чл. 117, ал. 1 Конст. като предвижда, че съдебната власт защитава правата и законните интереси на гражданите, юридическите лица и държавата, изключва защитата на правата и законните интереси на непсонифицираните правни субекти. Това становище се споделя и от *А. Василев*. Трудово право. Цит. съч., 117—118.

Не бих могъл да споделя това становище. Ето накратко и съображенията за това.

Въпросът за въздигане на правни образувания, които не са юридически

страна, признаването на поделението за работодател не отнема правото на юридическото лице да упражнява правата на работодател (р. 574—07—I г. о., р. 591—08—V г. о.). Не е работодател обаче консорциумът, който съгласно чл. 276 ТЗ е гражданско дружество по чл. 357—362 ЗЗД (р. 870—07—III г. о.), управление „Наука и образование“ в общинската администрация, защото не е организационно и икономически обособено (р. 325—11—IV г. о.), временните финансови центрове, създавани в някои

лица, в работодатели по трудови правоотношения е въпрос на отраслова правосубектност и на законодателна целесъобразност. Общественият разум, който оправдава това законодателно разрешение, е да приближи юридическата субектна идентификация на индивидуалното трудово правоотношение и защитата на правата на страните по него до реалните отношения между тях, да ги сведе до равнището, на което те функционират и на което се реализират. Това се определя от престацията по трудовото правоотношение — работната сила. И колкото законът по-точно определя правния субект, на което се дължи тази престация, по-близо до лицето, от което тя се предоставя, толкова по-осезаемо е правоотношението и по-съществима е защитата на правата и задълженията по него. Воден от тези съображения, законодателят е възприел разрешението в § 1, т. 1 ДР на КТ. И фактът, че това разрешение се прилага на практика, означава, че законодателят е сполучил в избраната от него правна конструкция.

Възражението за невъзможността да бъде конституирана процесуалната легитимация на страната, която не е персонифицирана, е лесно преодолимо: щом като законът в § 1, т. 1 ДР на КТ *expressis verbis* е признал дадено образувание за работодател, то *ipso jure* е станало правосубектно. А като е станало правосубектно по материалното правоотношение съгласно чл. 27 ГПК, то може да бъде конституирано и като страна в процеса. И съдебната практика показва и доказва това в продължение на повече от 25 г.

Не ми се струва обосновано и възражението, черпено от чл. 117, ал. 1 Конст. В тази разпоредба се посочват основните и най-често срещани правни субекти, чиито права и законни интереси съдебната власт е призвана да защитава. Но това не значи, че Конституцията забранява на съдебната власт да защитава правата и законните интереси на други правни образувания, които законът предвижда и допуска (арг. от чл. 117, ал. 2 Конст.). А и защитата на едно поделение или клон на юридическо лице е защита и на самото юридическо лице. Но по-важно е друго: в действащото право, и да останем само на плоскостта на трудовото право, има редица правни образувания, които не са юридически лица, но са въздигнати в правни субекти, като например: синдикалните организации, които не са придобили качеството на юридическо лице по реда на чл. 49 КТ, общото събрание на работниците по чл. 6 КТ, групата работници, които водят колективни трудови спорове по чл. 3 и сл. ЗУКТС и др. Едва ли едно разумно правоприлагане, и особено съдебното, би отказало защита на тези правни образувания само защото те не се вменват в прокрустовото ложе на чл. 117, ал. 1 Конст., така както тази конституционна разпоредба се схваща от застъпниците на критикуваното становище. Толкова повече, че според мен предназначението на чл. 117, ал. 1 Конст. не е това, което в случая му се отрежда.

банки, защото не съдържат белезите на поделение по § 1, т. 1 ДР на КТ (р. 144—16—IV г. о.).

В основата на понятието „работодател“ стои собственикът или изцяло правният субект, който стопанисва собствеността върху оръдията и предметите на труда (наемател, арендатор, концесионер и др. п.) и наема чужда работна сила, за да я прилага към тях (вж. по-долу б. „б“). На него е предоставена работодателската власт (вж. по-долу № 151). Това ясно личи при работодателя — физическо лице, където работодателят най-често съвпада със собственика. То се долавя и при работодателя — юридическо лице или негово поделение, независимо дали е изградено върху частна, или върху публична собственост. Но възможно е работодателят да не е собственик, а арендатор, наемател или концесионер (арг. от чл. 123, ал. 1, т. 6 КТ, ред. 1992 г.) (р. 92—98—III г. о.). Изобщо това е лицето, на което се простира работната сила и което разполага и стопанисва веществените условия на труда, за прилагането към които му се простира работната сила¹. Нему работникът или служителят предоставя работната си сила и от него търси правата си — трудово възнаграждение, обезщетения, отпуски и др. Този признак е определящ за идентифицирането на работодателя². Най-често работодателят е лицето, което учредява индивидуалното трудово правоотношение. Но това не винаги е така. Както ще видим по-нататък, при някои от основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение то може да се учреди от орган или образувание, което стои вън от трудовото правоотношение — при избора — от

¹ *Топалов, М.* Работодаелят като страна... Цит. съч., 42—45.

² Макар че измененията в Кодекса на труда от 1992 г. изоставиха термина „предприятие“ за страна в трудовото правоотношение и го замениха с „работодател“, терминът „предприятие“ и сега многократно се употребява в Кодекса на труда (чл. 6, 7, 10, 37, 42, 51, 61, 66, 118, 120, 123 и др.). Но Кодексът на труда вече влага в него свършено различно съдържание. Той го определя в § 1, т. 2 ДР на КТ, когато посочва, че: „Предприятие е всяко място — предприятие, учреждение или организация, кооперация, заведение, обект и др., където се полага наемен труд“. Но като се вникне внимателно в употребата на термина „предприятие“ в Кодекса на труда, може да се констатира, че и след измененията му от 1992 г. той се употребява не само в смисъл на място, където се полага наемен труд, но и в смисъл на „работодател“ (чл. 61, ал. 2, чл. 66, ал. 3, чл. 118, 123 КТ и др.), а също така и в смисъл на имуществена обособеност като „свкупност от права, задължения и фактически отношения“ (чл. 15, ал. 1 ТЗ — вж. *Герджиков, О.* Коментар на Търговския закон, С., 1991, 81—83). Изводът е: в термина „предприятие“ даже и в рамките на един закон (Кодекса на труда) е вложено различно съдържание. Ето защо не трябва да се доверяваме само на употребата му в правните норми, а трябва във всеки отделен случай да се вниква в смисъла, вложен в него.

избирателното тяло (чл. 85—86 КТ), при конкурса — от комисията за провеждане на конкурса (чл. 95—96 КТ), а съгласно чл. 61, ал. 2 КТ трудовият договор може да се сключва и от порестоящ спрямо работодателя орган. Трудовото правоотношение и в тези случаи възниква със съответното предприятие, учреждение или организация, където е съответната длъжност (р. 516—04—III г. о., р. 524—05—III г. о., р. 831—06—III г. о., ТР № 1 от 30.03.2012 г на ОСГК, р. 8—13—III г. о., р. 58—17—III г. о. и др.). На него работникът или служителят предоставя работната си сила. И това е решаващо за определяне на работодателя, а не единствено органът или лицето, което е учредило трудовото правоотношение.

Известни трудности при определяне на работодателя в трудовото право идват от обстоятелството, че правата и задълженията се свързват с **физическото лице**, което действа от името на собственика — физическо лице, или от името на юридическо лице, когато предприятието на собственика е признато за юридическо лице. Това физическо лице носи различно длъжностно наименование — министър, директор, началник, председател и др. под. Към това примерно изброяване заслужава да бъдат изрично посочени прокуристът и управителят. „Прокуристът“ (търговският представител) на търговеца, защото съгласно чл. 21 и чл. 22 ТЗ на него е предоставено управлението на предприятието на търговеца срещу възнаграждение (р. 833—10—IV г. о.)¹. А част от управлението на предприятието е и управлението на „човешките ресурси“, с усилията на които се осъществява дейността на предприятието. То включва и наемането на лица (работници и служители) на работа по трудово правоотношение (§ 1, т. 1 ДР на КТ)². И „управителят“ — изпълнител по договора за управление на предприятието по чл. 328, ал. 2 КТ, който управлява текущите дела на предприятието. А в текущите дела се включва и наемането на работа на работници и служители по трудови правоотношения и тяхното прекратяване. **Физическото лице, което действа от името на работодателя, не е работодател, а действа като негов представител и от негово име упражнява дисциплинарната власт, ръководи съвместния наемен труд, издава заповеди за уволнение, издава нареждания и др.** Но това лице прави всичко това от името и за сметка на предприятието, учредението или организацията, което си остава ра-

¹ Преглед-10. — Юрид. св., 2001, № 2, 143—144.

² *Голева, П.* Търговско право. Книга първа. С.: Феня, 2001, 70—72; *Калайджиев, А.* Търговско право. Обща част. С.: ИК „Труд и право“, 2010, 188—210.

ботодател. Ето защо работодателят по трудово правоотношение остава непроменен и когато физическото лице — министър, управител, директор и т.н., което го представлява, се е променило. И обратно. Работодателят съгласно чл. 123а, ал. 2 КТ се променя при промяна на собственика на предприятието или при отдаването му под аренда, наем или концесия, макар че е възможно да не се е променило физическото лице, на което новият собственик, арендатор, наемател или концесионер е възложил да действа от негово име и за негова сметка в трудовите правоотношения¹.

б) Работодателят наема по трудовото правоотношение чужда работна сила, за да я използва за осъществяване на своя предмет на дейност. Той е лицето, което „дава“ работа. Тази негова характерна черта е добре изразена на български език от термина „работодател“. Това е неговата работодателска правоспособност. Тя включва признатата му от закона правна възможност да учредява трудови правоотношения, за да използва труда на наемни работници и служители, да придобива права и задължения по тях и да прекратява тези правоотношения в определени те от закона случаи².

149. Работодателската правоспособност се изразява и в работодателската власт. Тя е нейна уникална особеност. Разбира се, не става въпрос за държавна или политическа власт на рабо-

¹ Разграничението между „работодател“ и физическо лице, което го представлява, е основно и тяхното смесване е недопустимо. Разбира се, в обикновения и говорим език често се говори за директора, управителя и т.н. като „работодател“. Но, първо, това не е точният юридически език и, второ, това се прави за краткост в изказа. И в тези случаи се разбира (и би трябвало да се подразбира), че това е физическото лице, което представлява работодателя в трудовите правоотношения. Върху това елементарно разграничение трябва изрично да се напоси заради юридическата точност и особеностите на юридическия език. Толкова повече, че това разграничение невинаги се прави даже и в законите. Пример за това е § 1, т. 26, б. „б“ ДР на ЗДФЛ. „Приравнени към трудовите правоотношения“ са правоотношенията с държавни служители и тези, възникващи между министъра на отбраната и министъра на вътрешните работи или упълномощени от тях длъжностни лица — от една страна, и служещите в съответните министерства — от друга; правоотношенията между Българската православна църква или друго регистрирано вероизповедание по Закона за вероизповеданията — от една страна, и нейните (неговите) служители с духовно звание — от друга, както и всички лица, получаващи доходи от изборни длъжности“. В духа на направеното по-горе разграничение между работодателя и физическото лице, което го представлява в трудовите правоотношения, с тази законова разпоредба е допуснато грубо смесване на различни правни понятия (вж. Герджиков, О. Цивилистични патологии в данъчните закони. — Съвр. пр. 2001, № 2, 77—78).

² Топалов, М. Работодателят като страна... Цит. съч., 73—102.

тодателя, присъща само на държавните и политическите органи, с каквато работодателят не разполага. Става въпрос за определени специфични права, които законът му предоставя като страна по трудовото правоотношение. Те се упражняват от лицето или от органа, на който от името на работодателя е възложено да организира и управлява използването на работната сила на наемните работници и служители.

Работодателската власт включва следните основни права на работодателя:

а) да управлява трудовия процес. То се изразява в правото му да организира съвместния труд на наетите от него работници и служители, да ги разпределя по работни места, да установява вътрешно разделение на труда, да отдава задължителни за работниците и служителите нареждания и разпоредения относно изпълнението на трудовите им задължения. Това е неговата „управленска или разпоредителна власт“;

б) да определя вътрешния ред за осъществяване на трудовия процес. То се изразява в правомощието му да издава правилник за вътрешния трудов ред (чл. 181 КТ), както и други вътрешни актове в предприятието: специфични правила и инструкции, с които се установяват задължителни за работниците и служителите изисквания за безопасни и здравословни условия на труда, правила на работната заплата и др. Това е неговата „нормотворческа власт“;

в) да упражнява спрямо наетите работници и служители дисциплинарни правомощия. То се изразява в правото му да ги наказва дисциплинарно (чл. 186—199 КТ). Това е неговата „дисциплинарна власт“.

150. Работодателската правоспособност възниква в различен момент при различните видове работодатели. При работодателя — физическо лице, работодателската правоспособност възниква в момента, в който възниква неговата гражданска дееспособност, т.е. с навършване на 18-годишна възраст (чл. 2 ЗЛС). При работодателите — юридически лица, работодателската правоспособност настъпва в различни моменти. За търговските дружества — от деня на вписване на търговското дружество в търговския регистър (чл. 67 ТЗ). За организациите на бюджетна издръжка — от утвърждаване на техния фонд работна заплата и щат. От този момент насетне те могат да учредяват трудови правоотношения с работници и служители за осъществяване на своя предмет на дейност и да разполагат със средства за изплащане

¹ Топалов, М. Работодателят като страна... Цит. съч., 55—60, и цит. лит.

на дължимите трудови възнаграждения. Що се отнася до другите организационно и икономически обособени поделения — от момента, в който те получат своята икономическа и организационна обособеност и правото самостоятелно да наемат работници и служители на трудово правоотношение.

151. Работодателската правоспособност служи на работодателския интерес. Той е специфичен и различен както от интересите на държавата като публична власт, така и от интересите на наемните работници и служители и се свежда до пълноценно и ефективно използване на наетата работна сила, правилно организиране на трудовия процес за нейното „производително потребление“, от което работодателят извлича доходи, реализира печалба, разширява производството и т.н. (вж. по-подробно по-долу гл. XXVII, § 102). При съвременните условия обаче работодателят има и определена социална функция и роля. Тя се изразява в задълженията по трудовото правоотношение, които законът му възлага, към наемните работници и служители: справедливо заплащане на работната сила, създаване на безопасни и здравословни условия на труда, поддържане на отношения на доверие и уважение към тяхното човешко достойнство и към тяхната личност и т.н. Тя е част от неговия изконен работодателски интерес, защото колкото по-последователно той я изпълнява, толкова по-ефективно работят за него работниците и служителите, по-доходоносна е дейността, която осъществява, и по-спокойна и благоприятна е атмосферата в неговото предприятие или организация.

152. За качеството „работодател“ е без значение броят на наетите работници и служители. Те могат да бъдат един или хиляди. Няма значение и видът на собствеността, върху която се осъществява дейността на работодателя: публична, частна или смесена.

153. Кръгът от лица, които могат да бъдат работодатели, е широк. Това е последица от прилагането на провъзгласения в Конституцията принцип на свободната стопанска инициатива (чл. 19, ал. 1) и на нейната повеля, че „Законът създава и гарантира на всеки гражданин и юридически лица еднакви правни условия за стопанска дейност“ (чл. 19, ал. 2 Конст.). А стопанската дейност се осъществява най-често чрез наемане на чужда работна ръка и създаване на трудови правоотношения. И от тази гледна точка трябва да се преценява не само юридическото, но и обществено-икономическото значение, което има § 1, т. 1 ДР на КТ с широкото определение на понятието „работодател“.

154. При съвременните условия най-често трудът по трудово правоотношение се прилага като съвместен труд на множество работници и служители, които работят заедно и едновременно при един и същи работодател. Този съвместен труд изисква да бъде организиран, координиран и управляван от работодателя в рамките на неговата работодателска власт. Това обаче е непосилна задача за едно лице както в случаите, когато работодателят е физическо лице, така и когато работодателят е предприятие и от негово име и като негов представител работодателските правомощия се упражняват от определено от него лице — негов представител. В съвременните условия управлението на съвместния труд на стотици и хиляди работници и служители се осъществява от екип от ръководни служители — управители, които управляват съвместния труд. Това е неговата „администрация“. Нейното правно положение поставя важни правни въпроси.

155. Преди всичко това е екипът, с който работодателят ръководи трудовия процес и с който осъществява работодателската власт. Той се състои от ръководителя — директор, управител и др. под., и от служители, които са в трудови правоотношения с работодателя. Но трудовите отношения на тези служители са свързани с управлението на съвместния труд или с други правомощия на работодателската власт. Те представляват „вътрешно разделение“ на труда при упражняване на работодателската власт. В някои случаи то се извършва от самия закон (Кодекса на труда), а в други — чрез възлагане на правомощия от ръководителя на служители от неговия ръководен екип. Но и в случаите, когато го прави законът, ръководителят запазва за себе си работодателската власт в нейната пълнота.

156. Действащото право не използва термина „администрация на предприятието“, макар че той е добил гражданственост и се употребява в говоримия език. Вероятно го е избегнало, за да изключи каквато и да е асоциация с едноименния термин в административното право — „администрация“, като орган, чрез който се осъществява изпълнителната власт на държавата, от който администрацията на предприятието дълбоко се различава. Като е избегнал термина „администрация“, Кодексът на труда е прибягнал до една твърде пъстра терминология: ръководство на предприятието, ръководител, непосредствен ръководител, служител от ръководството и длъжностно лице. Повечето от тези термини имат специфично правно значение и отразяват особеностите в правното положение на лицата, които обхваща.

157. Най-обобщеното понятие, с което си служи Кодексът на труда, е „ръководство“ на предприятието. То е употребено в

чл. 328, ал. 2 КТ и е легално определено в § 1, т. 3 ДР на КТ. То включва едноличния ръководител на предприятието, учреждението или организацията независимо от неговото длъжностно наименование — управител, директор, началник, президент, изпълнителен директор и т.н., неговите заместници и другите лица, на които е възложено ръководството на съвместния трудов процес, като: директори на дирекции, началници на отдели, служби, цехове, производства, обекти, поделения и други обособени структурни звена според структурата на съответното предприятие или организация. В ръководството на предприятието се включват и непосредствените ръководители. Това са ръководителите на низови вътрешни звена на предприятието: бригада, цех, производство, отделна служба и др. под. Действащото право предоставя на непосредствените ръководители редица конкретни правомощия в организацията и ръководството на трудовия процес и в осъществяването на работодателската власт на работодателя (чл. 143, ал. 1, чл. 199, ал. 1 КТ), възлага им самостоятелна имуществена отговорност за вреди, причинени на работодателя (чл. 206, ал. 2 КТ) или на работници и служители от същото предприятие (чл. 214, 283 КТ). Ето защо е важно да се определи субектният кръг на лицата, които са включени в „непосредствените ръководители“, за да се приложи точно законът.

158. Най-често употребяваното понятие в действащото трудово право, свързано с ръководството на предприятието, е „длъжностно лице“ (чл. 213, ал. 1 и 2, чл. 225, ал. 3, чл. 226, ал. 1 и 2, чл. 227, чл. 402, ал. 2, чл. 404, ал. 1, т. 1 и 4, чл. 413, ал. 2, чл. 414 КТ). То се използва като квалифициращ белег, за да се въздигне в самостоятелен субект на имуществена отговорност, като обект на контрола за спазване на трудовото законодателство и най-сетне — за по-строга административнонаказателна отговорност. На него законодателят възлага по-големи задължения и проявява към него по-голяма взискателност. Поради това му възлага и по-тежка юридическа отговорност.

Понятието „длъжностно лице“ по трудовото право има специфично съдържание и се различава от едноименното понятие по наказателното право (чл. 93, т. 1 НК) и по административното право¹. По трудовото право то е легално определено в § 1, т. 5

¹ *Стайнов, П.* Понятието „длъжностно лице“ по административното право. — Изв. на Инст. прав. науки, 1960, т. 11, № 1, 5—42; *Ненов, И.* Наказателно право. Особена част. Т. I. С.: Наука и изкуство, 1956, 188—191; *Михайлов, Д.* Понятието „длъжностно лице“ в практиката на ВС на НРБ. — ПМ, 1975, № 4, 98—106.

КТ и обхваща две категории служители. Те са: а) лица, на които е възложено ръководството на трудовия процес в предприятието, в неговите поделения и низови звена. Това са служителите от „ръководството на предприятието“ по § 1, т. 3 КТ (вж. по-горе № 157); б) специалисти във функционални и обслужващи звена на предприятието. Тази категория е специфична за трудовото право и се характеризира с два признака. Първият е, че това са лица с висше или средно специално образование, които притежават специални знания в определена област на производствената и служебната дейност в предприятието, учреждението или организацията. Вторият признак е, че тези служители работят във функционални и обслужващи отдели или звена на предприятието. Такива са отделите или звената, чиято дейност се отнася до цялата дейност на предприятието, а не само на отделно негово производствено направление. Функционални или обслужващи отдели и звена са например отделите „Правен“, „Икономически“, „Счетоводство“, „Човешки ресурси“, „Професионална квалификация“ и др. под. в съответното предприятие или организация.

159. В заключение могат да се направят два основни извода.

а) Действащото трудово право борави с различни по степен на обобщеност понятия за лица, които осъществяват ръководството и управлението на съвместния труд, полаган по трудово правоотношение. Те са установени за различни цели. В някои случаи те се покриват, в други случаи се включват „едно в друго“, но винаги се различават по предназначението, за което се използват;

б) Тези лица действат от името на работодателя в трудовото правоотношение. Те изпълняват в различен обем част от неговите права по трудовото правоотношение. Но не го изместват. Той си остава страна по трудовото правоотношение и упражнява работодателската власт в нейната пълнота. Тези служители подпомагат работодателя и са част от неговия ръководен екип при осъществяване на правомощията му в организацията и управлението на съвместния труд на наемните работници и служители.

ГЛАВА СЕДМА

ОСНОВАНИЯ ЗА ВЪЗНИКВАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНОТО ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

§ 22. Понятие и видове

160. Индивидуалното трудово правоотношение възниква от определени юридически факти. Те са от категорията на правопо-раждащите правомерни юридически действия.

Това са юридически действия, защото централно място в тях заемат волеизявленията на правни субекти — работник или служител, работодател, или други определени от закона правни субекти — избирателно тяло, конкурсна комисия, държавен орган. Те се състоят в изрична външно изявена воля. А са правомерни, защото се правят в съответствие със и в изпълнение на предписанията на правните норми. Най-сетне, те са от категорията на правопо-раждащите юридически факти, защото от тях възникват нови правоотношения, каквито са индивидуалните трудови правоотношения.

161. Правната уредба на основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение е законова. Тя се съдържа преди всичко в гл. V от Кодекса на труда (чл. 61—117). В нея са включени трите най-често прилагани основания за възникване на индивидуалното трудово правоотношение — трудов договор, конкурс и избор. Кодексът на труда от 1986 г. кодифицира в значителна степен правната уредба на основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение, като включи наред с трудовия договор, който беше уреден и в Кодекса на труда от 1951 г., и други основания за възникване на индивидуалните трудови правоотношения¹.

162. По този начин основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение, които се уреждат и изучават от трудовото право, са:

¹ Тези основания в Кодекса на труда, ред. 1986 г., бяха: трудов договор, устройване на работа на младите специалисти, избор, конкурс, настаняване на работа от бюро по труда и социалните въпроси, съдебно решение и членство в производствена кооперация. Поради настъпилите промени в страната след 10.11.1989 г. с измененията на Кодекса на труда от 1992 г. бяха отменени разпоредбите относно устройването на работа на младите специалисти (чл. 77—82), настаняването на работа от бюро по труда и социалните въпроси (чл. 98—102), съдебното решение (чл. 103—104) и членството в производствена кооперация (чл. 105—106).

1. трудов договор;
2. конкурс;
3. избор.

Общото между тях е, че водят до възникване на индивидуалното трудово правоотношение. Неговото законово съдържание е поначало едно и също, независимо от основанието, от което е възникнало. Всички основания за възникване на индивидуалното трудово правоотношение имат в състава си изискването за доброволно и свободно изразена воля на работника и служителя за възникване на трудовото правоотношение. То изразява конституционния принцип за свободата на труда и за забрана на принудителния труд (чл. 48, ал. 3 и 4 Конст.).

Наред с това между отделните основания съществуват и важни различия. На първо място, те се различават помежду си по юридическия състав, от който възниква трудовото правоотношение: един е този състав при трудовия договор, друг — при конкурса, и трети — при избора. На второ място, ролята на едни основания се изчерпва с учредяването на индивидуалното трудово правоотношение и определянето само на някои елементи от неговото съдържание (конкурса и избора), а други отиват по-далеч (трудовият договор). На трето място, различия съществуват, от една страна, в субектите, които участват във формирането на юридическия факт, от който възниква индивидуалното трудово правоотношение, и от друга — в субектите, между които съществува индивидуалното трудово правоотношение. При едни от основанията те съвпадат: така е поначало при трудовия договор (вж. по-долу § 23). По-различно е положението при конкурса и избора. Във формирането на волята за учредяване на трудовото правоотношение в тези случаи участват съответно комисията за провеждане на избора и избирателното тяло. А след това те се „оттеглят“ от трудовото правоотношение и веднъж възникнало, то продължава да съществува между работодателя и съответния служител.

163. Значението на основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение се очертава в две насоки:

За включването на гражданите в труда:

Основанията за възникване на трудовото правоотношение опосредстват работата по трудово правоотношение. А тя е и продължава да бъде основна правна форма, чрез която гражданите осъществяват правото си на труд и осигуряват доходи за своето и на членовете на семейството си съществуване и издръжка, с всички произтичащи от това благоприятни последици.

За самото трудово правоотношение: