

ГЛАВА ПЪРВА

ПОНЯТИЕ И ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ТРУДОВОТО ПРАВО

§ 1. Възникване на трудовото право

1. В хилядолетната история на правото трудовото право е нов правен отрасъл. То възниква с отделянето от гражданското право на договора за наем на работа, който води началото си от римското право като един от видовете договори за наем — договорът за наем на работа (*locatio conductio operarum*)¹. Възприет от големите европейски кодификации на гражданското законодателство през XIX век — Франция, Италия, Германия, Белгия и др., този договор на частното право бързо се обогатява с нови социални аспекти — нормиране и ограничаване на работното време, минимална възраст за постъпване на работа и др. През XIX и началото на XX век в европейските национални законодателства се обособяват публичноправни уредби относно хигиената и безопасността на труда, инспекцията по труда и др. като част от така нареченото фабрично законодателство. Общата им насоченост е закрилата на наемния труд. От съвкупността на тези частноправни и публичноправни уредби възниква трудово-защитното законодателство. То подготви обособяването на трудовото право като самостоятелен правен отрасъл.

2. Първите стъпки за закрила на наемния труд са направени в началото на XIX век в Англия (1802 г.), а от средата на същия век — и във Франция, Италия, Германия и др. Окончателното отделяне на трудовото от гражданското и от административното право се извършва в континентална Европа след края на Първата световна война във Франция, Германия, Италия, Белгия, Съветска Русия и др. В периода между двете световни войни то се утвърждава като самостоятелен и важен отрасъл на правото².

3. В България трудовото законодателство възниква в началото на XX век с приемането на отделни закони за закрила на

¹ Андреев, М. Римско частно право. 5. изд. С.: Наука и изкуство, 1975, 365—367; Чолов, Р. Произход на договора за „наем на работа“ в римското право. — Год. на Соф. унив., Юрид. фак., 1977, т. 70, 145—200.

² Ошанов, Р. Правната закрила на труда в България. С., 1943, 8—50; Радоилски, Л. Трудово право, историческо развитие. С.: Наука и изкуство, 1957, 8—19; Догадов, В. М. Правовое регулирование труда при капитализме. М.: Госюриздат, 1959, 28—71; Camerlynck, G. H. Contrat de travail. Paris: Dalloz, 1968, 1—26; Supiot, A. Critique du droit du travail. 2. éd. Paris: PUF, 2002, 13—33.

труда: Закона за защита на женския и детския труд (1905 г.), Закона за инспекторите по труда (1907 г.), Закона за хигиена и безопасност на труда (1917 г.) и др.¹ В самостоятелен отрасъл обаче и задължителна учебна дисциплина в Юридическия факултет трудовото право се утвърждава едва след края на Втората световна война.

4. Терминът „трудово право“ има четири значения:

а) трудовото право като отрасъл на действащото право с предмет на регулиране трудовите правоотношения и непосредствено свързаните с тях други правоотношения. То е част от правната система на Република България и се състои от правни норми и правоотношенията, в които се реализират;

б) трудовото право като клон на правната наука. Негов предмет е научното изследване на обективното трудово право и неговото прилагане. То създава теорията, разкрива съдържанието на правните понятия, институти и конструкции, изследва историческото развитие на трудовото право, неговото „днешно“ състояние и бъдещо развитие;

в) трудовото право като учебна дисциплина, която се преподава в рамките на юридическото образование. То използва както трудовото право като правен отрасъл, така и постиженията на правната наука, за да даде научни и практически знания за трудовото право. Заедно с другите правни дисциплини то изгражда правната култура на студентите юристи и възпитава у тях правосъобразно поведение;

г) трудовото право като субективно трудово право, което има двояк смисъл на: аа) отделни индивидуални субективни трудови права, които произтичат от трудовото правоотношение за работника или служителя (право на трудово възнаграждение, на платен годишен отпуск и др.) и за работодателя (право на уволнение, на налагане на дисциплинарно наказание и др.); бб) обобщение за всички субективни трудови права както на работника или служителя, така и на работодателя (вж. по-долу § 19а).

¹ Янулов, Ил. Развитие на социалното законодателство в България. — Год. на Соф. унив., Юрид. фак., 1938—1939, т. 33; Златинчев, Й. Борбата за трудово законодателство в България 1878—1944. С.: Профиздат, 1961, 339 с.; Радоилски, Л. Трудово право, историческо развитие. С., 1957, 185—188; Мръчков, В. Трудово право. Обща част. С.: Сиби, 1996, 66—77, и цит. лит.; Средкова, Кр. Българското трудово законодателство — 100 години и след това. — В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2007, 19—58; Средкова, Кр. Трудово право. Обща част. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2010, 35—78; Евгениев, Г. Трудът за България. С.: ИК „Шанс“, 2012, 11—207.

5. Различието между тези четири значения на трудовото право не означава тяхното противопоставяне. Напротив. По-между им съществува тясна връзка. Те взаимно се допълват. Централно място всред тях заемат понятието за трудовото право като правен отрасъл и неговото изследване от правната наука. Знанията от тях са в основата на преподаването му като учебна дисциплина.

6. Като самостоятелен отрасъл на правото, трудовото право има свой предмет и метод на регулиране, функции и място в правната система на Република България.

§ 2. Предмет на регулиране на трудовото право

7. Предметът на регулиране на трудовото право са обществените отношения, които урежда. Той определя **какво** регулира трудовото право и върху **кои** обществени отношения въздейства чрез правната си уредба.

8. Трудовото право, както подсказва наименованието му, регулира обществени отношения, свързани с труда¹. Според съдържанието и връзката им с труда те се разделят на две големи групи: а) трудови отношения, които възникват при предоставянето на работната сила и полагането на живия труд; б) други отношения, непосредствено свързани с трудовите. Този извод се потвърждава и от чл. 1, ал. 1 КТ, който предвижда: „Този кодекс урежда трудовите отношения между работника или служителя и

¹ Наименованието „трудово право“ е превод на български език на установилите се в Европа наименования между двете световни войни. До него не се е стигнало изведнъж. От началото на XX век до края на Първата световна война в Германия то се е наричало „работническо право“ (Arbeiterrecht). (Срв. Richardi, R. — In: Münchener Handbuch, Arbeitsrecht. 1. Band. Individualarbeitsrecht I. München: C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1992, 1—11). След края на Първата световна война — от времето на Ваймарската република и Ваймарската конституция (1919 г.), то приема наименованието „трудово право“ (Arbeitsrecht). Това е епохата на неговия разцвет (Blütezeit). (Hueck, A., H. C. Nipperday. Lehrbuch des Arbeitsrechts. I. Band. 7 Auflage. Berlin und Frankfurt: Verlag Franz Vahlen GmbH, 1963, 13—31; Arbeitsrecht und Politik. Quellentexte 1918—1933. Herausgegeben von Thilo Ramm, Luchterhand, 1966, XI—XII). Променливо е наименованието му и във Франция. След края на Първата световна война между 20^{те} и 30^{те} години то се нарича „индустриално законодателство“ (Législation Industrielle), през 30^{те} години — „работническо право“ (Droit ouvrier), за да възприеме след края на Втората световна война днешното си наименование „трудово право“ (Droit du travail) (Camerlynck, G. Traité de Droit du travail. Tome I. Contrat de travail. Paris: Dalloz, 1966, 9—38). Това наименование днес е всеобщо прието и в другите страни: Трудовое право — на руски език, Labour Law — на английски, Diritto del Lavoro — на италиански, Derecho del Trabajo — на испански и т.н.

работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях.“ И все пак между предмета на регулиране на трудовото право като правен отрасъл и предмета на регулиране на Кодекса на труда като закон има съществена разлика. Колкото и важно да е мястото, което заема Кодексът на труда всред източниците на трудовото право, той е само един от тях. И затова не изчерпва всички трудови отношения, които урежда трудовото право (вж. по-долу § 12). Но чл. 1, ал. 1 КТ може да служи като надеждна индигия за предмета на регулиране на трудовото право като цяло, защото в основата им стои схващането за трудовите правоотношения като отношения по предоставянето на работната сила. В тях се изразява наемът на работна сила, който чл. 1, ал. 2 означава като „предоставяне на работна сила“.

Наименованието „трудова право“ е по-широко от съдържанието, което се влага в него. То не обхваща всички форми, в които се извършва трудова дейност, а само полагането на живия труд — на зависимия труд — труда, полаган за друго. Вън от предмета на трудовото право остава така нареченият независим труд, който се състои в упражняването на трудова дейност от заети лица, търговци, лица със свободни професии, и др. под.¹

9. Трудовите правоотношения са отношения по предоставянето на работна сила и полагането на труда.

Работната сила е съвкупността от умствените и физическите сили и способности на човека. Тя се съдържа в личността на „живия човек“. Неотделима е от него и е неговата способност за труд и неговите възможности за труд. „Предоставянето“ на работната сила означава отдаването ѝ на разположение и в разпореждане на друго лице, за да бъде използвана от него. А това ще рече: да бъдат използвани физическите, умствените и другите психически — волеви, емоционални и др. под., сили и способности, които тя „носи“ в себе си. Трудът е форма за изява и използване на работната сила. В самото предоставяне на работната сила е вложена идеята за труда като нейно използване от лицето, комуто е предоставена. И обратно: този, който наема чужда работна сила, я наема, за да разполага с нея и за да я използва в своя полза и в свой интерес.

Тази тясна вътрешна обвързаност между предоставянето на работната сила и нейното използване ни насочва към самото понятие за труда и неговото полагане.

Трудът е единство от неговата обща и обществена природа.

Общата природа на труда изразява същността на всеки труд. Тя се характеризира с няколко основни белега. Някои от тях са сложни по състав и съдържат по няколко компонента:

а) Трудът е човешка общественополезна и правомерна дейност. Като „дейност“ трудът се състои предимно от активни действия, които представляват разход на умствени и физически сили. Той е „човешка“ дейност. От всички създания на природата (животни, растения, природни сили) и творения на човека (машини, енергия и др.) само човекът може да се труди. Другите природни и човешки създания могат да работят, т.е. да вършат полезна дейност, но не могат да се трудят. Най-сетне, трудът е „общественополезна и правомерна дейност“. Чрез него се създават потребителни стойности, т.е. блага, необходими и полезни „за другите“, за обществото, а не пряко и непосредствено за човека, който ги създава. Трудът е „правомерна дейност“, т.е. дейност, която се осъществява според определени правни правила. Те са установени предимно в трудовото, но и в конституционното и в международното право. Поради това трудът е насърчавана дейност.

б) трудът е целесъобразна човешка дейност¹. Той е проява на мисловна дейност, воля, въображение и на други психически преживявания, чувства и настроения, присъщи само на човека, на неговата материя и дух². Като целесъобразна дейност трудът е дело на *homo sapiens* (знаещия, мъдрия, разсъдливия човек) и на *homo faber* (можещия човек, човека-майстор). „Трудът определя облика на човека поради неразривната връзка между труда, човешкия потенциал и достойнство“³;

в) трудът е отношение между човека и природата, в което човекът непрекъснато взема от природата това, което му е необходимо, преработва го за свои цели, в свой интерес и за по-нататъшна употреба⁴;

г) трудът е постоянен процес⁵. Чрез него човек осигурява както съществуването си и своята и на семейството си издръжка — облекло, храна, жилище и др., така и духовното и нравственото си развитие и усъвършенстване. Трудът е основен източник на богатство и двигател на човешкия прогрес⁶;

¹ Маркс, К., Ф. Енгелс. Сочинения. Т. 23. 2. изд. М., 1960, 189—192.

² Сталев, Ж. Нормативната сила на фактическото. С., 1997, 57—66.

³ Джиарини, О., П. Лидке. Бъдещето на труда. Доклад на Римския клуб. С., 2001, 7, 13—35.

⁴ Маркс, К., Ф. Енгелс. Цит. съч., с. 188.

⁵ Пак там.

⁶ Рийч, Р. Б. Трудът на нациите. С., 1991, 11—16.

¹ Pélissier, J., A. Supiot, A. Jeammaud. Droit du travail. 23. éd. Paris: Dalloz, 2006, 1—7.

д) по своето съдържание трудът е противоречива човешка дейност. Той е усилие и удовлетворение, задължение и свобода, мъка и радост, болка и творчество, в които човек се осъществява и усъвършенства¹.

Тази страна на труда не е предмет на пряко правно регулиране, защото се проявява предимно в отношенията между човека и природата, а правото регулира само отношения между хората. Тези отношения обаче имат косвено, но важно значение за регулирането на трудовите правоотношения, когато се уреждат условията на труда, професионалната квалификация и др. Те участват в регулирането на трудовите правоотношения опосредствено — чрез отражението им във волевите отношения между хората, които участват в труда.

10. Втората страна на труда е неговата обществена природа. Тя се характеризира с няколко основни момента:

а) съединяването на труда с оръдията и предметите на труда. Тук изпъква на преден план трудът като непосредствено прилагане на работната сила;

б) трудът като непосредствено прилагане на работна сила е „живият труд“, трудът в „движение“, в процеса на неговото полагане. Тогава връзката му с физически съществуващия човек е най-осезателна, защото са слети в неотделимо единство. Този момент е основният и най-важният в разглежданото понятие за труда, който тук ни интересува, а не резултатът — овеществяването на труда като „застинал“ труд в произведената продукция или извършената работа или услуга като краен продукт, при който връзката с произвелия го човек остава анонимна;

в) непосредственото полагане на труда и съединяването на работната сила с оръдията и предметите на труда — материали, енергия и др. под., се извършва чрез отдаването на работната сила под наем на друго лице. В този смисъл това е труд за друго;

г) работната сила е способност, която се съдържа в живата човешка личност и е неотделима от нея. Затова лицето, което я притежава, отдавайки я под наем, поставя и себе си в лична юридическа зависимост, на разпореждане и в подчинение от лицето, на което я отдава. Лицето, на което носителят на работната сила я отдава, има спрямо него надмощно икономическо и юридическо положение. В това се изразява зависимият характер на труда при отдаването на работната сила под наем;

д) отдаването на работната сила от наемния работник на работодателя се извършва под натиска на икономическата при-

нуда, но с юридически доброволно изразена воля на нейния носител. Това създава едно уникално **йерархизирано** правоотношение, в което наемният работник по своя воля, макар и продиктувана от икономически натиск, се поставя в зависимо и подчинено положение¹.

11. Тъкмо тази втора страна на труда е предмет на регулиране от трудовото право. Отношенията, които се създават между хората, които са носители на работната сила и я отдават под наем, и лицата, които я наемат и използват, са трудови. Те включват отношенията, свързани с постъпването на работа, условията, при които трудът се полага — изпълнението на определена работа, работно време, почивки, отпуски, трудово възнаграждение, безопасни и здравословни условия на труда, прекратяване на отношенията, които се създават при полагането на труда, колективно трудово договаряне, индивидуални и колективни трудови спорове и др. под. Тези отношения се организират и обективират в трудовото правоотношение. То е основната носеща правна конструкция на трудовото право като правен отрасъл.

Трудовото правоотношение е адекватната правна форма, в която се осъществява предоставянето на работната сила. Нещо повече. То е единствено допустимата юридическа форма за опосредяване на наемането на работната сила (арг. от чл. 1, ал. 2 и чл. 405а КТ). Не може предоставянето на работната сила и нейното наемане да се осъществява юридически в друго правоотношение освен в трудовото, така както например продажбата на една вещ не може да се извършва по друг начин, освен чрез договора за покупко-продажба. Това не значи, че трудовото правоотношение е единственото, което има в своята основа труда. Редица граждански правоотношения и граждански договори предпоставят и имат в своя генезис резултата от използвания труд — договор за изработка, комисионен договор, договор за управление и др., но само в трудовото правоотношение могат да бъдат обхванати предоставянето на работната сила и процесът на нейното непосредствено използване при полагането на труда² (вж. по-долу § 17).

12. Втората група са другите обществени отношения, непосредствено свързани с трудовите.

¹ Supiot, A. Critique du droit du travail. Op. cit., 119—124.

² Пашерстник, А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.: АН СССР, 1949, 105—117, 132—149; Supiot, A. Critique du droit du travail. Op. cit., 60—64.

¹ Supiot, A. Critique du droit du travail. Op. cit., 3—5.

Те не са трудови отношения, но произтичат от трудовите, свързани са с наемането на работната сила и непосредственото полагане на труда, съпътстват ги, но не са част от тях. Това са правоотношения, които целят постигане на взаимноприемлив оптимум в противоречивите интереси на страните по трудовото правоотношение и тяхното балансиране. Друга част от тях са насочени към защитата на интересите на страните, които участват в трудовите правоотношения по предоставянето на работната сила и използването ѝ в трудовите правоотношения. Тях те целят да отстоят, подкрепят и защитят. Те съществуват само заради трудовите и поради трудовите. В този смисъл те нямат свое самостоятелно съществуване във и независимо от трудовите. И в това намира израз непосредствената им връзка с трудовите правоотношения по предоставянето на работната сила и използването на труда¹.

Обществените отношения, непосредствено свързани с трудовите, са разнообразни и разнородни. Такива са синдикалното сдружаване на работниците и служителите и на работодателите, тристранното сътрудничество, социално-битовото обслужване на работниците и служителите от работодателя, професионалната квалификация, контролът за спазване на трудовото законодателство и др. Те са по-малко на брой, но тяхното присъствие е осезателно в предмета на регулиране на трудовото право².

13. Съотношението между тези две групи от обществени отношения се характеризира с три основни момента. Първият е, че това са две групи, от които групата на трудовите правоотношения определя съществуването на обществени отношения. Това е връзката им по произход — техният „генезис“. Вторият момент е връзката им във функционално отношение. Отношенията, непосредствено свързани с трудовите, действат и се проявяват, доколкото съществуват трудовите отношения. Третият момент е тяхната връзка във „времево“ отношение. Първо се появяват и съществуват трудовите отношения, а след това — непосредствено свързаните с тях.

¹ Василев, А. Трудово право, Бургас: БСУ, 1997, 15—17; Средкова, Кр. Трудово право. Обща част. Цит. съч., 11—18.

² Проф. Средкова (Трудово право. Цит. съч., с. 15) определя тези отношения като „трудова отношения в широк смисъл“. Струва ми се, че законодателят ясно ги е разграничил от трудовите, определяйки ги като „други отношения, непосредствено свързани с тях“, т.е. с трудовите. „Непосредствената“ им връзка с тях показва близостта им с трудовите, но не променя характера им на обществени отношения, различни от тях, защото тези отношения не се отнасят до престацията на работна сила като сърцевина на трудовите отношения по чл. 1, ал. 1 КТ.

Очертаното съотношение между трудовите и непосредствено свързаните с тях други обществени отношения не трябва да се схваща обаче като противопоставяне едните на другите, нито като степенуването им по важност. Това не отговаря на съдържанието и на значението на всяка от тези две групи обществени отношения. Подценяването на която и да е от тях се отразява отрицателно и върху другата група. Достатъчно е да посочим за пример недооценяването на правото на синдикално и работодателско сдружаване, на тристранното сътрудничество и на контрола за спазване на трудовото законодателство, за да подчертаем, че това би довело не само до незначитане на тяхната роля и значение, но и на самите трудови отношения, чието съвременно развитие и правна уредба би било немислимо без тристранното сътрудничество, свободата на сдружаване, контрола за спазване на трудовото законодателство.

14. При съвременните условия съществено отражение върху труда и трудовите отношения оказват **компютризацията** и нейната проявна форма — **интернет**. Докато машината поема голяма част от физическия труд и усилия на човека, то компютърът поема все по-голям дял от умствения труд на човека. А за интернет, като „квантов скок“ в развитието на компютризацията, това важи в още по-голяма степен. И щом като част от умствения труд се поема от компютри, ще се произведе с по-малко хора. За да се осигури работа на освобождаваните по тази причина работници, необходима е динамична икономическа и социална политика за създаване на нови работни места. От друга страна, компютризацията създава нови по характер видове трудови дейности: организация и управление, обучение и консултации, предотвратяване и решаване на конфликтите и др. Най-сетне, компютризацията води до съществени промени в организацията на трудовия процес и на трудовите отношения: извършването на работата невинаги е свързано с фиксирано работно място, а позволява осъществяването ѝ „на разстояние“ от него (Telearbeit, Télétravail), при което част от нея може да се извършва в „канцеларията“, а друга — вкъщи. Така се либерализира режимът на работното време, увеличава се „работното време на доверие“ (Vertrauensarbeitszeit), комуникацията между работниците и управлението се осъществява посредством интернет и интранет и др.¹ Изобщо като цяло се очертава тенденция на „отслабване“ на прякото подчинение в процеса на труда и физическото присъствие на работника в организирания съвме-

¹ Дойблер, В. Интернет и трудовото право. — Юрид. св., 2001, № 1, 75—96.

стен трудов процес като белег на трудовото правоотношение¹. Ярък пример за това от най-новото развитие на българското трудово право е законовата уредба на работата от разстояние в чл. 107з—107п КТ (обн., ДВ, бр. 7 от 2012 г.) (вж. по-долу § 24, № 211ж—211о).

15. През последните 28 години настъпиха радикални промени в обществените отношения в страната. Част от тях са и трудовите отношения, които урежда трудовото право. От трудови отношения в тоталитарно социалистическо общество, изградени върху изцяло одържавена собственост и централизирана планова икономика, те бавно и неотвратимо се превърнаха в трудови отношения в **капиталистическо общество**, основани на частна собственост и наемен труд. Регулираните от съвременното българско трудово право трудови правоотношения са отношения между капитала, олицетворяван от работодателите, и работниците и служителите, които полагат наемен труд. Трудовото право полага усилия при новите условия да балансира тези противоречиви социални интереси и да отстоява закрилата на наемния труд.

Икономическата криза, която разтърси света от края на 2008 г., засегна тежко и държавите членки на ЕС, включително и България. Кризата опроверга ултралибералната идеология за свободното развитие на пазара и ненамеса на държавата в икономиката и за превръщането на икономиката от средство за постигане на социални цели в цел, на която е подчинено правото и социалната справедливост². На нейната природа е поначало чужда идеята за закрилното трудово законодателство, защото вижда в него намеса на държавата в пазарните трудови отношения. Тази идеология изостави ценностите за защита на човешкото достойнство, правата на човека и социалната справедливост, прогласени във Филаделфийската декларация на МОТ от 10 май 1944 г. и залегнали в основата на Всеобщата декларация за правата на човека на ООН от 1948 г. Икономическата криза има тежки отрицателни последици и в трудовото право. Те се изразяват в ръст на безработицата, спад в жизненото равнище, пълзяща инфлация, увеличаване на бедността и задълбочаване на социалното разслоение и неравенство в обществото между малка група от много богати и широки слоеве от много бедни. Това породило остро социално напрежение и недоволство в обществото, което

¹ Supiot, A. (sous la direction de). Au-delà de l'emploi. Paris: Flammarion, 1999, 36—45.

² Supiot, A. L'esprit de Philadelphie. Paris: Seuil, 9—28.

се организира чрез социалните мрежи и спонтанни движения като „Окупирайте Уолстрийт“, „Възмутете се“ и др. под.¹ В българското трудово право то е придружено от честите, прибързани и некачествени промени в Кодекса на труда, които създават правна несигурност и трудности в прилагането им².

Дълбоките промени в природата на трудовите правоотношения се съпътстват от изменения в тяхното правно регулиране в още две важни насоки.

16. Първата се изразява в стесняване на кръга на лицата, чийто труд се регулира от трудовото право. Възстановяването на частната собственост и развитието на стопанската инициатива води до насочване на една част от заетите в стопанската дейност наемни работници и служители към дейности, в които те упражняват „независим труд“ — търговия, занаяти, частно земеделие и др. под., или като членове-кооператори в производствени кооперации (чл. 9, ал. 2 ЗК), и са поначало вън от приложното действие на трудовото право. Неговата роля нараства. Това е световна тенденция³. От друга страна, приемането през 1999 г. на Закона за държавния служител, на Закона за съдебната власт (1994 и 2007 г.), Закона за отбраната и въоръжените сили (2009 г.) и Закона за МВР (1997 и 2006 г.), Закона за дипломатическата служба (2007 г.) и др. „извади“ от обсега на трудовото право цели категории служители и ги подчини на служебен административно-правен режим, характерен за държавната служба и различен от трудовоправния⁴. Тези административни закони възродиха пра-

¹ Прекомерното забогатяване на богатите и крайното обедняване на бедните е известно в науката като „Ефектът на Матей“. Наименованието е заимствано от Евангелието на Матей от Библията, чиято основна идея е „всекиму, който има, ще се даде и преумножи, а от оногова, който няма, ще се отнеме и това, що има“ (Библия. С.: изд. Св. Синод на Българската православна църква, 1982, с. 1226); Вж. и Supiot, A. L'esprit de Philadelphie. Op. cit., 5—57; Хесел, Ст. Възмутете се. С.: Колибри, 2011, 12—34; Чомски, Н. Каквото кажем, става. С.: Бард, 2009, 9—14, 191—195, 243—247; Rodriguez-Piñero Bravo Ferrer, M. Droit sociaux et crise. — In: Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis. Strasbourg: Presses Universitaire de Strasbourg, 2014, 511—518 (тази книга по-нататък ще се цитира като Liber Amicorum — Nikitas Aliprantis); Veneziani, B. La crise financière et le droit du travail mis une fois de plus en question. — In: Liber Amicorum — Nikitas Aliprantis. Op. cit., 535—546; Нейков, Ив. Накъде отива трудът и неговото регулиране в България през следващите 25 години. — В: Юбилеен сборник, посветен на проф. Васил Мръчков. С.: ИК „Труд и право“, 2014, 155—174.

² От 2012 г. до края на 2017 г. Кодексът на труда е изменен 21 пъти.

³ Supiot, A. Au-delà de l'emploi. Op. cit., 30—36.

⁴ Лазаров, К. Административно право. Обща част. С., 2000, 65—69; Дерменджиев, И., Д. Костов, Д. Хрусанов. Административно право. Обща част. 5. изд. С., 2012, 134—137; Костов, Д. Държавна служба. С., 2002, 7—100.

вото на държавната служба — чиновническото право, което е съществувало у нас между двете световни войни¹. Тези промени и „преразпределение“ в субектното приложно поле на съвременното трудово право не бива да се драматизират. Те не означават ни най-малко „залез“ на трудовото право, нито неговото „разтваряне“ в гражданското или търговското право², а само вътрешна промяна в трудовите отношения. И след тези промени по трудово правоотношение работят стотици хиляди работници и служители.

17. Втората насока е вътрешното обогатяване на предмета на регулиране на трудовото право чрез включването в него на нови аспекти или създаването на нови институти на трудовото право. Към първата група се отнасят например: в областта на основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение — включването на избора и конкурса (чл. 83—97 КТ), създаване на нови видове трудови договори — за надомна работа, работа от разстояние и за осигуряване на временна работа и аутсорсинг на работна сила³ (чл. 107б—107ч КТ), за стажуване (чл. 232а—232в КТ) в работното време — удължено, непълно и променливо работно време (чл. 136а, 138, 139 КТ), в имуществената отговорност на работодателя по трудовото правоотношение — отговорността на работодателя при смърт или увреждане на здравето на работника или служителя (чл. 200 КТ) и др. Към втората група следва да бъдат отнесени такива важни въпроси на съвременното трудово право, като: професионалната квалификация, безработицата, колективното трудово договаряне, свободата на сдружаване на работниците и на работодателите, социалният диалог, тристранното сътрудничество, колективните трудови спорове, правото на стачка и т.н. Може да се обобщи: съвременното трудово право има много **по-наситена и по-богата нова правна проблематика** в областта на индивидуалното и на колективното трудово право, отколкото в близкото минало.

Тази втора насока във вътрешното обогатяване на предмета на регулиране на трудовото право изразява по-дълбокото проникване на правната уредба в трудовите отношения. Тя е обективно обусловена, от една страна, от развитието на пазарната икономика и внедряването на научно-техническия прогрес⁴, а от

¹ *Стайнов, П.* Чиновническо право. Т. I. С., 1932, 506 с.; Т. II. С., 1934, 266 с.

² *Simitis, S.* Is there still a future for Employment Law. — In: 5th European Regional Congress for Labour Law and Social Security. General Reports Leiden. The Netherlands, 1996, 1—24.

³ *Голева, П.* Договорът за аутсорсинг. — Съвр. право, 2006, № 5, 25—31.

⁴ *Радоилски, Л.* Влияние на техническия прогрес върху предмета на трудовото

друга — от сближаването на българското трудово право с европейските норми и приемането на страната за пълноправен член на Европейския съюз от началото на 2007 г., променя облика на българското трудово право и го европеизира.

§ 3. Метод на регулиране на трудовото право

18. Методът на регулиране обхваща правните средства, които се използват за регулиране на предмета на трудовото право. Той определя начина, по който съответният правен отрасъл чрез правните норми, които съдържа, въздейства върху правните субекти, за да ги подтикне към правосъобразно поведение. Методът на регулиране отговаря на въпроса **как** се регулират съответните правоотношения. В тази насока трудовото право разкрива важни особености. Една част от тях се изразяват в използването на механизми за регулиране на трудовите правоотношения, които са присъщи само на трудовото право — колективно трудово договаряне, тристранно сътрудничество и др. Друга част от тях използват механизми, познати от класическите методи на диспозитивното регулиране на гражданскоправните отношения и на императивното и властническото регулиране, което се използва в административното право. Но в тези случаи те разкриват и редица особености, породени от предмета на правно регулиране. Поради тези съображения може да се приеме, че трудовото право има свой метод на регулиране¹.

право. — Във: Въпроси на държавата и правото при разгърнатото строителство на социализма в НР България. С.: Наука и изкуство, 1964, 219—242; *Надь, Л.* Воздействие научно-технической революции на развитие трудового права. — В: Социалистическое трудовое право в условиях научно-технического прогресса. М.: АН СССР, 1981, 43—50; *Мръчков, В.* Изменения в Кодекса на труда и преходът към пазарна икономика. — Закон, 1993, № 2, 19—21.

¹ *Процевский, А. И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. М.: Юрид. лит., 1972, 101—155; *Алексеев, С. С.* Общая теория права. Т. I. М.: Юрид. лит., 1981, 294—296; *Лушиникова, М. В., А. М. Лушиников.* Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург: Р. Асланова Юридический центр Прес, 2006, 393—410; *Лебедев, В. М.* — В: *Лебедев, В. М., Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова.* Современное трудовое право. М.: Статут, 2007, 74—87; *Мальцев, Г. В.* Социальные основания права. М.: Норма, 2007, 30—37; *Василев, А.* Трудово право. Цит. съч., 30—38, изхожда от разбирането, че трудовото право няма свой специфичен метод на правно регулиране и в него има не един, а множество методи за регулиране. В основата на това разбиране стои липсата на яснота относно понятието „метод на правно регулиране“ като единство от правни механизми за въздействие върху регулираните обществени отношения и обусловени от предмета на регулиране, които внасят в регулираните обществени отношения ред и организираност. Тази неяснота е отвела автора до включването във видовете методи на правно регулиране такива разнородни елементи като централистичното и децентралистичното регулиране и покровителствената

19. Методът на регулиране е една от най-чувствителните зони на трудовото право, която претърпя съществени промени след 1989 г. Причините за това са **две**.

Едната произтича от промените в предмета на регулиране на трудовото право (вж. по-горе § 2). Те изискват и изменения в неговия метод на правно регулиране.

Другата причина е свързана с прилаганата система за управление на обществото като цяло и в частност — с използваните методи за управление на икономиката. Дълги години след 9.09.1944 г. регулирането на трудовите отношения беше доминирано от централистичното и фиксираното регулиране. То се свеждаше до императивното определяне в закона на точното съдържание на правата и задълженията на субектите по трудовите правоотношения по един общозадължителен за цялата страна начин¹. Тази уредба не оставяше място за колективно и индивидуално трудово договаряне на по-благоприятни условия на труда от установените по централистичен и фиксиран път от закона. В това се изразяваше в областта на трудовите отношения прилагането на административнокомандната система за управление на обществото и на централизираната планова икономика. Затова и промените започнаха в тази област. Те са обусловени от утвърждаването в страната на пазарната икономика, която изисква свобода на правните субекти при регулиране на трудовите правоотношения. Намерили за първи път категоричен израз в измененията на Кодекса на труда през ноември 1992 г., те продължиха и с последващите негови промени през декември 1995 г., март 2001 г., декември 2002 г., юни 2004 г., юни 2006 г., януари 2012 г.

20. Методът на регулиране на трудовите правоотношения се характеризира с **три** основни момента. Те са: а) начинът на установяване на правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение; б) степента на свобода на страните да определят правата и задълженията си по трудовото правоотношение или да влияят върху тях; в) юридическото положение, което заемат страните по трудовото правоотношение една спрямо друга.

идея. А внушението, че тезата за метода на правно регулиране е „плод на съветската трудовоправна мисъл“ (с. 31), е невярно. Тя е развита през 20^{-те} години от видните немски юристи от епохата на Ваймарската република — Х. Потхоф, О. Кан-Фройнд и др. (Arbeitsrecht und Politik. Op. cit., 7–23, 217–239).

¹ Радоилски, Л. Основни начала на Кодекса на труда. — Известия на Икономическия и Правния институт на БАН, Правни науки, 1953, № 1–2, 13–18; Василев, А. За методите на правно регулиране на трудовите отношения в условията на преустройството. — Държава и право, 1990, № 4, 3–11; Мръчков, В. Измененията в Кодекса на труда и преходът към пазарна икономика. Цит. ст., № 2, 19–21.

21. Правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение се определят по **три различни начина**:

а) от законодателството — в закони като Кодекса на труда, Закона за уреждане на колективните трудови спорове, подзаконовни нормативни актове и др. Забележителната промяна в тази насока е не толкова в присъствието на тези закони и подзаконовни нормативни актове. Промяната е в подхода при определяне на правата и задълженията на страните по трудовите правоотношения. Те вече по-рядко определят централистично и фиксирано правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение и все по-често установяват само минималните норми за закрила на труда. „Под“ тези норми страните не могат да слязат по договорен път, но могат да ги „надхвърлят“ и да създадат по-благоприятни условия на труда;

б) от колективното трудово договаряне. Колективните трудови договори се сключват между синдикалните организации и работодателите или техните организации на ниво предприятие, отрасъл, бранш и т.н. (вж. по-нататък гл. III);

в) от индивидуалния трудов договор между отделния работник или служител и работодателя. В него могат да се уговорят само по-благоприятни условия от предвидените в закона и в колективния трудов договор, но не и по-неблагоприятни от тях.

Тази „трестепенна скала“ на формиране на съдържанието на трудовото правоотношение е **уникална** за трудовото право и отразява дълбоката специфика на метода за регулиране на трудовото право.

С измененията на Кодекса на труда от ноември 1992 г. и насетне беше стеснено прилагането на централистичното държавно регулиране на трудовите отношения. Този факт бележи известно оттегляне на държавата от императивната уредба на трудовите правоотношения. Освободеното от нейното оттегляне правно пространство се заема от колективните (синдикални и работодателски организации) и от индивидуалните (работника или служителя и работодателя) субекти за определяне на съдържанието на трудовото правоотношение чрез колективното и индивидуалното трудово договаряне. Тази линия продължава и чрез други недържавни източници за вътрешно регулиране, издавани от работодателя (правилник за вътрешния трудов ред, вътрешни правила за работната заплата, правила за здравословни и безопасни условия на труда), решения на общото събрание на работниците и служителите и др. (вж. по-долу № 77).

Оттеглянето на държавата обаче не означава, че тя напуска правното регулиране на трудовите правоотношения. То означава

ва по-скоро, че се променят формата и начинът на нейното присъствие в тяхното регулиране. То става по-дискретно, по-гъвкаво и съобразено с конкретните условия, при които трудовите правоотношения функционират. Даже и когато освободеното от държавата пространство за правно регулиране се заема от колективни трудови договори и вътрешни актове на работодателя в предприятието, това се извършва въз основа на санкцията, която държавата чрез закона им дава, като предоставя уреждането на някои въпроси на трудовите правоотношения с недържавни източници (вж. по-долу № 77).

22. Свободата на страните е възможността, която имат за определяне на взаимните си права и задължения. Това означава засилване и разширяване на диспозитивното начало в трудовото право и отчитане на волята и интересите на страните при определяне на съдържанието на трудовото правоотношение. То се осъществява чрез тристранното сътрудничество, колективното и индивидуалното трудово договаряне и др.

23. Особености съдържа и юридическото положение на страните една спрямо друга. Те са в отношение на юридическа равнопоставеност, т.е. с равни възможности да имат права и задължения по трудовото правоотношение. Тя е последователно проведена при учредяване на трудовото правоотношение, защото от тяхната свободна воля зависи дали да встъпят, или не в трудово правоотношение. Но практическото прилагане на тази юридическа равнопоставеност сега е сериозно накърнена от икономическата сила на работодателя, от състоянието на трудовия пазар и високия ръст на безработицата. Те я правят ефимерна: изживяващият кошмара на безработицата е склонен много по-лесно да приеме неподходящи и неравностойни условия на труда пред алтернативата да остане без работа.

Юридическата равнопоставеност между страните, „започнала“ при възникване на трудовото правоотношение, продължава и при неговото действие. Тук тя се определя от техните взаимни права и задължения, произтичащи от трудовото правоотношение, но е вече сериозно променена и добива една уникална особеност: отношенията между юридически равнопоставени страни при учредяване на трудовото правоотношение се йерархизират в процеса на неговото функциониране, при което работникът или служителят се намира в подчинено положение спрямо работодателя¹. Тази йерархическа подчиненост на работника или служителя е подчиненост на реда за работа, установен от

работодателя, на неговите указания и контрол при изпълнение на възложената трудова функция, на задължението му да ги следва, а когато не се съобразява с тях, да бъде дисциплинарно наказван. Това подчинено положение на наемния работник или служител на работодателя е наложено както от характера на съвместния труд, който се осъществява по трудовите правоотношения, така и от надмошното положение на работодателя спрямо работника или служителя.

Положението на страните разкрива особености и при прекратяване на трудовото правоотношение. Те са равнопоставени във възможностите им да го прекратят едностранно, без предизвестие, при определени от закона условия и ред (чл. 327 и 330 КТ) и да сторят това във всеки момент по взаимно съгласие (чл. 325, ал. 1, т. 1, чл. 331 КТ). Що се отнася обаче до възможностите им да прекратят трудовото правоотношение с предизвестие, те не са в положение на равнопоставеност. В по-благоприятно положение е работникът или служителят, който може да стори това винаги, когато пожелае, с предизвестие (чл. 326 КТ), а работодателят — при наличието само на определени основания (чл. 328 КТ). Тази особеност е продиктувана от необходимостта за закрила на наемния труд и от уникалния характер на престацията по трудовото правоотношение — работната сила, която се съдържа само в човешката личност. И нейната закрила е закрила на човешката личност — на нейната свобода и достойнство. А това са висши ценности, които Конституцията въздига във върховен принцип и основно начало на държавното и обществено устройство (абз. 3 от преамбюла, чл. 4, ал. 2). Тяхната закрила налага да се признае правото на свободно прекратяване на трудовия договор от работника или служителя с предизвестие.

24. Намаляването на императивните и увеличаването на диспозитивните норми за регулиране на трудовите правоотношения, за засилване на тяхното саморегулиране от недържавни източници показва спецификата на метода на регулиране на трудовото право, обусловена от неговия предмет. Това обаче не означава отпадане на държавното им регулиране, нито отказ от използване на императивните норми при неговото осъществяване. Държавното регулиране на трудовите правоотношения би трябвало да се запази, защото произтича от тяхната висока социална ценност и от изграждането на социалната държава, която Конституцията прокламира в своя преамбюл. А осъществяването на държавното регулиране на трудовите правоотношения е една от нейните важни функции, в която се реализира социална-

¹ Supiot, A. Critique du droit du travail. Op. cit., 119–124.

та ѝ природа. Що се отнася пък до използването на императивните правни норми, те произтичат от защитата и закрилата на труда и на правото на труд, които Конституцията прогласява в чл. 16 и чл. 48. Ето защо въпросът не е в държавно регулиране на трудовите правоотношения **или** отказ от него, нито пък в императивно **или** диспозитивно регулиране, а в мярката на тяхното съчетаване¹.

§ 4. Система на трудовото право

25. Понятие и значение. Трудовото право обхваща голям брой правни норми, които уреждат широк кръг от въпроси. Това позволява от тях да се изгради система.

Системата на трудовото право е групиране на трудовоправните норми по институти, тяхното подреждане и съгласуване. Групирането по институти означава обособяването на правните норми според непосредствения им предмет на регулиране и специфичните принципи, цели и задачи. Тази предметна обособеност, вътрешно структуриране и разчлененост на правния отрасъл е относителна. Отделните правни институти са свързани помежду си с общия предмет и метод на регулиране и общите принципи, на които е подчинено трудовото право като правен отрасъл. Подреждането означава поставянето на отделните институти в определена логическа и предметна последователност. Тя включва както подреждането им вътре в съответните институти на трудовото право, така и тяхното съгласуване. То се основава на логическата връзка между отделните институти, като се върви от общото към частното, от индивидуалното към колективното. Съгласуването означава: съдържащите се в отделните правни институти юридически норми да бъдат еднопосочни, да се съчетават помежду си и да не се допускат противоречиви разрешения при тяхното действие и прилагане.

Значението на системата на трудовото право е теоретическо и практическо. Теоретическото ѝ значение е в определянето на критериите, въз основа на които се изгражда системата на трудовото право. Те позволяват вътрешното разпределение на цялата съвкупност от правни норми по непосредствения му предмет на регулиране и тяхното включване в различните институти на трудовото право. Така се очертават „логическите връзки“ между правните норми и правните понятия, което позволява изграждането на правни конструкции, извлича се това,

¹ Hanau, P. Schranken zwingenden gesetzlichen Arbeitsrechts. — In: FS für H. Wissmann. München: Verlag C. H. Beck, 2005, 27—34.

което ги обединява, извеждат се на преден план принципите на съответния институт. Практическото значение е с оглед на действащото законодателство. Основната част от системата на действащото българско трудово право се извлича от Кодекса на труда. Като цяло тя е сполучливо закрепена в него. Отделните глави на Кодекса на труда или техните раздели образуват отделните институти на трудовото право. Тази система е допълнена от Закона за уреждане на колективните трудови спорове, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя и др., и от подзаконовите нормативни актове за тяхното прилагане. Отнасянето на една или друга правна уредба към даден институт на трудовото право има и важно практическо значение с оглед на правоприлагането: за тълкуването на специфичните принципи, цели и задачи на съответния правен институт, както и за систематическото тълкуване на законовите разпоредби.

Системата на трудовото право осигурява прегледност в структурирането на трудовото право, достъпност на правните му разпоредби, избягване на повторения и противоречия между тях. За трудовото право като учебна дисциплина системата на трудовото право има и важно дидактическо значение. Тя позволява подреденост при преподаването на правната материя и улеснява нейното изучаване и усвояване.

26. Системата на трудовото право се основава на действащото трудово право. Следователно не може да има някаква универсална схема за системата на трудовото право, която важи напълно за трудовото право на всички страни и времена. Това не означава, че няма сходни моменти в системата на трудовото право. Напротив. Такива моменти има. И те не са малко. С прехода към пазарна икономика и демократизацията на обществото, с разумното заимстване на чуждестранния и международния опит те все повече ще се засилват. Но те засягат общите моменти в тази система, а не и нейното конкретно съдържание. Ето защо, когато тук става дума за система на трудовото право, се има предвид системата на действащото българско трудово право.

27. Трудовото право на Република България се състои от две части: обща и специална.

В **общата част** се изучават общите положения относно предмета и метода на регулиране на трудовото право, неговите източници, принципи, понятието за трудовото правоотношение и изобщо въпросите, които имат значение за цялото трудово право, за разбирането на неговите институти. В тази част се из-

ГЛАВА ТРЕТА

ИЗТОЧНИЦИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО

§ 11. Понятие и обща правна характеристика

64. Понятие. Трудовото право е писано право. Негови източници са нормативни актове. Те се издават по специфичен за различните видове източници ред, установен в Конституцията, Закона за нормативните актове и Кодекса на труда (вж. по-долу § 12).

Съдържание на източниците на трудовото право са общите правила за поведение, които регулират трудовите правоотношения. Но източниците на трудовото право имат и своя форма. Това е външната писмена езикова и структурна организация на тяхното съдържание. Тя е специфична според вида на източника и органа, който го издава¹.

65. Обща правна характеристика. Източниците на трудовото право съдържат както общи черти с източниците на другите правни отрасли, така и черти, присъщи само на тях. Тяхната обща характеристика се изразява в следните основни моменти:

а) Конституционни основи. Източниците на трудовото право имат своето дълбоко юридическо основание в Конституцията. Тя е и негов върховен източник. Всички останали източници на трудовото право се издават, за да уредят, гарантират и защитят труда съгласно чл. 16 Конст.

б) Кодификация и законова уредба. Основни и определящи облика на източниците на съвременното българско трудово право са държавните нормативни актове от най-висок юридически ранг — кодекси и закони. Между тях централно място заема Кодексът на труда (1986 г., изм., доп.)². Редом с Кодекса на труда важни източници на действащото трудово право са още: Законът за здравословни и безопасни условия на труд, Законът за уреждане на колективните трудови спорове, Законът за насърчаване на заетостта, Законът за гарантираните вземания на работниците

¹ Спасов, Б. Съставяне на правни нормативни актове. Русе: ВТУ „А. Кънчев“, 1995, 7—27; Средкова, Кр. Трудово право. Обща част. Цит. съч., 79—111.

² Първият Кодекс на труда беше приет на 9 ноември 1951 г. (обн., Изв., бр. 92 от 1951 г., изм., доп.) и неговите членове 1—144, 171—185 — отменени с Кодекса на труда от 1986 г., считано от 1 януари 1987 г. Останалите негови разпоредби (чл. 145—170), които уреждаха държавното обществено осигуряване, бяха отменени с Кодекса за задължително обществено осигуряване от 1999 г. (обн., ДВ, бр. 110 от 1999 г., изм., доп.), считано от 1 януари 2000.

и служителите при несъстоятелност на работодателя, Законът за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, Законът за инспектиране на труда, Законът за установяване на трудов и осигурителен стаж по съдебен ред, Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност и др. Въпреки че с приемането на толкова много отделни трудови закони беше направено отстъпление от кодификацията на трудовото законодателство, кодификационната линия си остава негова основна характеристика. А наличието на отделни трудови закони показва, че високото нормативно равнище, на което се създава правната уредба на трудовите правоотношения, се запазва. То е източник на правна сигурност.

в) Многостепенност и многобройност. Динамиката на трудовите правоотношения прави невъзможно, а в някои случаи и нежелателно създаването на изчерпателна кодификационна законова уредба. Това обуславя издаването на подзаконовни нормативни актове и създава многостепенност в източниците на трудовото право, като се започне от Конституцията и се стигне до инструкциите. А необходимостта от съобразяване на правната уредба с особеностите при разделението на труда и условията, при които трудът се полага, обуславя издаването на нормативни актове, които отразяват **отрасловата диференциация** на правното регулиране. Това води до увеличаване на броя на нормативните актове (вж. по-долу § 12).

г) Богатство и разнообразие. Сред източниците на трудовото право има както държавни (Конституцията, закони и подзаконовни нормативни актове), така и недържавни източници. Недържавни източници на трудовото право са: колективните трудови договори, актовете на общото събрание на работниците и служителите, вътрешните актове на работодателя (правилник за вътрешния трудов ред, правила за работната заплата и др.). Те се издават от образувания на гражданското общество: работодатели, общо събрание на работниците и служителите, синдикални и работодателски организации и др. И се утвърждават като перспективни източници на трудовото право в условията на демократично развитие на обществото и на пазарната икономика. Те успешно „съжителстват“ с държавните източници на трудовото право, служат за техен „социален коректив“¹ и са негови уникал-

¹ Supiot, A. Critique du droit du travail. Op. cit., 124—136; от него: Homo juridicus. Paris: Editions du Seuil, 2005, 198—203, 245—247, 267—273; Гевренова, Н. Правилникът за вътрешния трудов ред. С.: Сиби, 2007, 35—66.

на особеност. „Правното пространство“, в което се осъществява регулирането на трудовите правоотношения от недържавните източници, е освободено от оттеглянето на държавата и предоставено на нормотворческа компетентност на образувания на гражданското общество. По този начин държавният нормативен монопол в регулирането на трудовите правоотношения не само е премахнат, но и държавата чрез закона е отредила важни ниши от тях, в които навлиза саморегулирането.

д) Внушително присъствие на източниците на международното трудово право. Това са международните пактове за правата на човека, конвенциите на МОТ, ЕСХ, правото на Европейския съюз и др. Малко са отраслите на вътрешното право, в които международните източници имат толкова широко приложение, както в трудовото право (вж. по-долу § 12).

В заключение: трудовото право разполага с разнообразни и специфични източници за правно регулиране.

§ 12. Видове източници на трудовото право

66. Източниците на трудовото право могат да бъдат разделени на две основни групи според това към кой правопорядък с оглед на произхода си принадлежат: вътрешноправни и международноправни.

67. Вътрешноправни източници на трудовото право. Това са източници, създавани от органи, които имат компетентност да издават нормативни актове. Тези нормативни актове действат и се прилагат на територията на страната. Според органа, който ги е издал, те могат да бъдат разделени на две основни групи: а) държавни източници; б) недържавни източници. Тази класификация е изчерпателна: всички вътрешноправни източници се разпределят в една от двете групи. Практическото ѝ значение се проявява в няколко насоки. Източниците на трудовото право, изхождащи от недържавни органи, се издават в случаите, когато липсва императивна законова уредба и когато законът ги допуска. Те се издават по ред, определен в закона (вж. по-долу № 76).

68. Държавните източници на трудовото право са тези, които се издават от вътрешните държавни органи в рамките на тяхната нормотворческа компетентност. Тя е предвидена в Конституцията и законите. Тези източници продължават да имат важно значение за трудовото право. Държавните източници имат трайно установена йерархия според правната си сила. Те се подреждат в следния ред: 1. Конституция; 2. Закони; 3. Подзаконови нормативни актове на Министерския съвет (постановления, правилници и наредби); 4. Подзаконови нормативни актове на ми-

нистрите; 5. Наредби и инструкции на общинските съвети по въпроси от местно значение.

69. Конституцията. Действащата Конституция на Република България е приета на 12.07.1991 г. от VII Велико народно събрание. Тя е в сила от деня на обнародването ѝ в бр. 56 на „Държавен вестник“ от 13.07.1991 г., изм., доп., ДВ, бр. 85 от 26 септември 2003 г., бр. 18 от 25 февруари 2005 г., бр. 27 от 31 март 2006 г., бр. 12 от 6 февруари 2007 г., бр. 100 от 18 декември 2015 г.

Конституцията е върховен закон, чиито разпоредби имат пряко действие (чл. 5, ал. 1 и 2 Конст.). „Върховен“ означава закон с най-висша сила, т.е. закон, който по своята юридическа сила стои над другите — т.нар. обикновени или текущи закони. С нейните разпоредби трябва да се съобразяват и на тях трябва да съответстват останалите закони и подзаконови нормативни актове. С новата Конституция за първи път беше създаден и специален орган за тълкуване на нейните разпоредби и за установяване на конституционността на законите и другите актове на Народното събрание, както и на актовете на президента на републиката — Конституционният съд (чл. 149, ал. 1, т. 1 и 2 Конст.)¹. Той започна да действа от 1.10.1991 г. и оттогава упражнява своите правомощия².

Но Конституцията е и основен закон. Това ще рече, че служи за основа, върху която се изгражда текущото законодателство и се приемат обикновените закони от Народното събрание. От друга страна, разпоредбите на Конституцията се прилагат пряко, т.е. съдържащите се в нея разпоредби създават непосредствено права и задължения за държавните органи, гражданите и юридическите лица. Те могат на общо основание да се позовават на тях, да търсят защита, включително и съдебна, при нарушаване на признатите им от Конституцията права, без да имат

¹ Спасов, Б. Учение за Конституцията. 3. изд. С.: Сиби, 1997, 25–34.

² От публикуваните двадесет и три тома с Решения и определения на Конституционния съд (1991–2014), е видно, че за 1991–2014 г. и от данните за 2015–2017 г. от общо 377 решения на Конституционния съд 70 са по искания за тълкуване на Конституцията и 317 — по искания за обявяване на противоконституционност на закони. Данните за периода 1991–1996 г. са взети от сб. Конституционен съд. Юриспруденция 1991–1996 г., авт. колектив, отг. ред. Н. Неновски. С.: COLPI, Отворено общество, 1997, с. 570, и към тях са прибавени данните от сборниците Решения и определения на Конституционния съд 1997–2014 г., както и от интернет страницата на КС за 2015–2017 г. От 2015 г. насетне КС не издава сборници с решенията и определенията на КС поради липса на финансови средства; Неновски, Н. Конституционният съд на Република България и закрилата на основните права. — Юрид. св., 2000, № 2, 185–191.

нужда от опосредстващи ги законови и подзаконови разпоредби, освен ако Конституцията изрично предвижда уреждането на отделни въпроси с последващ текущ закон (чл. 50, 133, 137, ал. 2, чл. 141, ал. 2, чл. 152 Конст. и др.)¹.

Конституцията е пряк източник на трудовото право с онези нейни разпоредби, които се отнасят до трудовите правоотношения. Такива разпоредби се съдържат в преамбюла, основните начала и в главата за основните права и задължения на гражданите. Ето по-важните от тях.

Основният закон определя държавата ни като **социална** (преамбул, абз. 5). Тази разпоредба е част от действащото право и се намира в основата на принципите на трудовото право, върху които се гради днешното негово развитие (вж. по-горе № 51).

Съгласно чл. 16 Конст.: „Трудът се гарантира и защитава от закона“². Тази разпоредба има широко приложно поле. Тя визира изобщо труда, независимо от правните форми и основания, на които той се полага. Тук е важно да се подчертае, че тя визира и наемния труд, полаган по трудово правоотношение, който е предмет на регулиране от трудовото право. Смисълът на разпоредбата е да заяви основната позиция, от която се регулира полагането на труда: гарантиране и защита на правата на лицата, които го полагат (вж. по-горе § 9 и § 10). От друга страна, Конституцията насочва и към ранга на нормативния акт, с който се уреждат трудовите правоотношения — закон. Това е показателно за значението на трудовите правоотношения, които се нуждаят от стабилна правна уредба.

Важни отправни моменти се съдържат и в други конституционни разпоредби. Член 47, ал. 2 Конст. предвижда особена закрила, която държавата дължи на жената майка. За трудовото право тази разпоредба има важно значение за жената майка, която работи по трудово правоотношение, в частта ѝ относно отпуските преди и след раждане, установяване на облекчени условия на трудещата се жена майка преди и след раждане (чл. 163—168, 309—310 КТ). Важно значение за трудовото право имат и други разпоредби на Конституцията: за правото на труд и създаване на условия от държавата за неговото осъществяване (чл. 48, ал. 1); за свободния избор на професия и мястото на работа

¹ Спасов, Б. Конституционният съд, 2. изд. С., 1998, 75—119.

² Член 16 Конст. не е юридически точен. Трудът не може да бъде гарантиран и защитаван. Гарантира се и се защитава неговото полагане и правата, които произтичат от полагането му. Така, струва ми се, трябва да се разбира тази разпоредба.

(чл. 48, ал. 3); забрана на принудителния труд (чл. 48, ал. 4); уредбата на някои основни трудови права: на безопасни и здравословни условия на труд, минимална работна заплата, на трудово възнаграждение, съобразено с извършената работа, на почивки и отпуск (чл. 48, ал. 5); за създаване на специални и благоприятни условия за осъществяване на правото на труд на лица с физически и психически увреждания (чл. 48, ал. 2); за правото на свободно сдружаване на работниците и служителите за защита на техните интереси в областта на труда и общественото осигуряване (чл. 49, ал. 1); за правото на свободно сдружаване на работодателите за защита на техните стопански интереси (чл. 49, ал. 2); правото на стачка на работниците и служителите (чл. 50). Тези разпоредби на Конституцията придават на уредените от нея трудови права ранга на основни права¹. Някои от тези права за първи път получиха конституционна уредба (чл. 49, ал. 2, чл. 50). Изобщо Конституцията съдържа значителен брой важни по съдържание разпоредби относно труда.

Съобразяването на трудовото право с конституционните разпоредби се утвърждава и от Конституционния съд. През изтеклите 24 год. от неговото създаване той неколккратно се е произнасял по конституционността на отделни разпоредби на Кодекса на труда — чл. 360, ал. 2 — за противоконституционността на ограничаването на правото на съдебна защита на трудовите права на гражданите (р. № 12 от 1995 г., обн., ДВ, бр. 69 от 1995 г., р. 11 от 1998 г., обн., ДВ, бр. 52 от 1998 г. и др.), за допустимостта на ограниченията в правото на стачка на някои категории работници и служители по чл. 16, т. 4 и 6 ЗУКТС (р. 14 от 1998 г., обн., ДВ, бр. 84 от 1996 г.), за особената закрила на жената майка по чл. 47, ал. 2 Конст. (р. № 2 от 2006 г., обн., ДВ, бр. 32 от 2006 г.), за правото на платен отпуск (р. № 12 от 2010 г., обн., ДВ, бр. 91 от 2010 г.), за представителността на синдикалните и работодателските организации (р. № 7 от 19 юни 2012 г., обн., ДВ, бр. 49 от 2012 г.) и т.н.

Разпоредбите на Конституцията относно труда и трудовите права на гражданите и практиката на Конституционния съд за тяхната защита изразяват налагащата се в последните години тенденция за **конституционализиране на трудовото право** и образуват „**конституционния блок**“, който следи за конституционността на законовата уредба на трудовите правоотношения².

¹ Друмева, Ем. Трудовите права са основни права. — В: Юбилеен сборник, посветен на проф. Васил Мръчков. Цит. съч., 57—70.

² Идеята е на видния френски конституционалист проф. Л. Фаворьо. Общата констатация е „все по-дълбокото проникване на конституционното право в

70. Законите са основни източници на трудовото право. Тяхното наличие се определя от разпоредбите на чл. 16, чл. 47, ал. 2, чл. 48, 49 и 50 Конст., които изрично препращат към уредба със закон на трудовите правоотношения и на отделни основни трудови права на работниците и служителите. Те могат да бъдат разделени на две групи.

Първата от тях обхваща закони, които установяват обща уредба на трудовите правоотношения. Тяхното предназначение е да уредят трудовите правоотношения на всички работници и служители в страната. Такива закони са: Кодексът на труда, Законът за уреждане на колективните трудови спорове, Законът за здравословни и безопасни условия на труд, Законът за насърчване на заетостта, Законът за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя, Законът за инспектиране на труда и Законът за информиране и консултиране, Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност.

Кодексът на труда е най-важният законов източник на трудовото право. Действащият Кодекс на труда е приет на 22.03.1986 г. и е в сила от 1.01.1987 г. (обн., ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г.; изм., доп.). Той е изменен около 80 пъти, от които най-съществени са промените, извършени през ноември 1992 г., през март 2001 г., през юни 2004 г., през юни 2006 г., през юли 2010 г., през март и октомври 2011 г. и през януари 2012 г.¹

Кодексът на труда дължи значението си на най-важен източник на трудовото право на следните няколко свои общи черти:

а) Той урежда най-широк кръг въпроси, които се отнасят както до общи въпроси на трудовите правоотношения (гл. I,

трудоовото право“ (*Luchaire, F.* Le Conseil Constitutionnel. — In: Les transformations du Droit du travail. Op. cit., 97—101; *Mans, D.* Оъ en est le droit constitutionnel? — In: Mouvement du droit public. Mélanges en l'honneur de Frank Modern. Paris: Dalloz, 2004, 713—717; *Roussillon, H.* Le Conseil Constitutionnel. 5. éd. Paris: Dalloz, 2004, 50—69; *Начева, Сн.* Конституционната цивилизация и българският конституционализъм. Част първа. С.: Сиби, 2004, 86—89, 117—119; *Мръчков, В.* Конституционализиране на трудовото право. — В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 2. Цит. сб., 59—67; *Мръчков, В.* Защита на основните трудови права от Конституционния съд. — В: Правната наука — традиции и актуалност. Пловдив: УИ „Паисий Хилендарски“, 2012, 115—123; *Mrachkov, V.* Protection des droits fondamentaux du travail dans la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle bulgare. — In: Liber Amicorium — Nikitas Aliprantis. Op. cit., 233—246.

¹ *Петков, Кр.* Кодексът на труда от реформата до дерегулирането. — Във: Юбилеен сборник, посветен на проф. Васил Мръчков. Цит. съч., 93—118.

XVIII, XIX), така и до специфични въпроси на индивидуалните трудови правоотношения (гл. V—XVII) и на колективните трудови правоотношения (гл. III, IV и VI). В сегашния му вид в него продължава да има превес уредбата на индивидуалното трудово правоотношение. Като цяло Кодексът на труда се характеризира със значителна кодификационна пълнота;

б) Кодексът на труда е закон, който дава на трудовите правоотношения уредба по същество. В редица случаи неговата уредба е изчерпателна (гл. III, IV, IX, XV, XVI, XVIII и др.) и не предвижда издаването на подзаконовни нормативни актове. В други случаи тя съдържа уредба на основните въпроси и предвижда издаването на подзаконовни нормативни актове по отделни конкретни въпроси (гл. VII, VIII, XII и др.);

в) Кодексът на труда възприе нов подход за уреждане на трудовите правоотношения. Той изостави тяхното прекомерно централистично и фиксирано регулиране и запази централистичната и фиксирана уредба само за някои материи: дисциплинарна отговорност, специална закрила на някои категории работници и служители, прекратяване на трудовото правоотношение, разглеждане на трудови спорове. Голяма част от новата уредба съдържа само минимални норми за закрила на труда, под които не може да се слезе, но по-благоприятни от които може да се уговорят;

г) Кодексът на труда даде значително по-широк простор на диспозитивното начало и на колективното и индивидуалното трудово договаряне. В тази насока са принципно новите изменения в Кодекса на труда през последните 28 години, които изразяват трайната и неотвратима тенденция към договаряне на трудовото право и неговия принос в осъществяване на социална пазарна икономика и към пазарни трудови отношения като част от нея;

д) Кодексът на труда съдържа важни гаранции за осъществяване на трудовите права и задължения: съдебна искова защита за накърнените трудови права, дисциплинарна и имуществена отговорност за неизпълнение на трудовите задължения, административен контрол за спазване на трудовото законодателство и административнонаказателна отговорност за неговото нарушаване (гл. IX, X, раздел I и II, гл. XVIII, XIX и др.);

е) В сегашния си вид Кодексът на труда поставя и въпроси, разрешените по които заслужават обсъждане, като например: внасяне на уточнение в чл. 181 КТ, че правилник за вътрешния трудов ред на предприятието по чл. 181 КТ издава работодател

примерно с 50 и повече работници и служители; съчетаване на гъвкавата заетост със сигурността в заетостта и др.

Законът за уреждане на колективните трудови спорове е следващият важен законов източник на трудовото право. Той беше приет на 6.03.1990 г. и влезе в сила на 17.03.1990 г. (обн., ДВ, бр. 21 от 1990 г.). Оттогава насам той е претърпял шест изменения (обн., ДВ, бр. 27 от 1991 г., бр. 57 от 2000 г. и бр. 25 от 2001 г., бр. 87 от 2006 г., бр. 7 от 2012 г. и бр. 79 от 2015 г.). ЗУКТС е първата по време внушителна изява на демократизацията на трудовите правоотношения, която започна в страната от началото на 1990 г. Той е основен източник на правната уредба на колективните трудови спорове и урежда: правото на работниците и служителите да водят колективни трудови спорове и тяхното доброволно уреждане, както и правото на стачка, задължението на работодателите да водят непосредствени преговори с работниците и служителите за уреждане на колективните трудови спорове, забрана на локаута и др.

Законът за здравословни и безопасни условия на труд (обн., ДВ, бр. 124 от 1997 г., изм., доп.), който установи общи изисквания за безопасна и здравословна работна среда, независимо от основанието, на което се полага трудът, урежда организацията и управлението на дейността по създаване на безопасни и здравословни условия на труда, нейното финансиране, икономическите форми за одобряване на условията на труда и др.

Законът за насърчаване на заетостта (обн., ДВ, бр. 112 от 2001 г., изм., доп.) урежда насърчаването и подпомагането на заетостта, информирането и консултирането за придобиване на професионална квалификация от безработните лица, посредничеството за приемане на работа на български граждани в чужбина и на чужди граждани в България и т.н.

Законът за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (обн., ДВ, бр. 37 от 2004 г., изм., доп.) урежда правото на гарантирани вземания за трудово възнаграждение и обезщетения на работниците и служителите, произтичащи от трудови правоотношения, при открито производство за несъстоятелност на работодателя; създаването и функционирането на фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите“ при несъстоятелност на работодателя, от който се удовлетворяват тези вземания, както и реда за тяхното изплащане.

Законът за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества (накратко Закон за информиране и

консултиране, обн., ДВ, бр. 57 от 2006 г., изм., доп.) урежда информирането, консултирането и участието на представители на работниците в управлението на предприятия, създавани между две и повече държави членки на ЕС. Той беше приет през 2006 г. в периода на интензивно сближаване на българското законодателство с европейските стандарти в навечерието на приемането на страната ни за член на Общността. С него в българското законодателство се транспонират: Д. 94/45/ЕО за създаване на Европейски работнически съвет; Д. 2001/86/ЕО за допълнение на устава на Европейското дружество по отношение на участието на заетите лица; Д. 2003/72/ЕО за допълнение на устава на Европейското кооперативно дружество по отношение на участието на заетите лица¹. Законът се прилага в предприятия за съвместна дейност между България и други държави членки на ЕС.

Законът за инспектиране на труда (обн., ДВ, бр. 108 от 2008 г., изм., доп.) урежда координацията в дейността на органите за спазване на трудовото и осигурителното законодателство, тяхното взаимодействие, организиране на съвместни проверки и др. под. С него се създава Национален съвет за инспектиране на труда, който включва ръководителите на контролните органи на всички министерства и други ведомства, които упражняват контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство. Координацията на дейността на различните ведомствени контролни органи се осъществява от министъра на труда и социалната политика (чл. 4—13 ЗИТ).

Законът за установяване на трудов и осигурителен стаж по съдебен ред (обн., ДВ, бр. 26 от 2011 г.) урежда особеностите в съдебното исково производство за установяване на трудов и осигурителен стаж по предявен иск от заинтересуваното лице пред районния съд, когато ведомостите и други подобни документи за първична отчетност са изгубени или унищожени (чл. 1—10 ЗУТОС).

Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност е приет през 2016 г. в изпълнение на изискванията на правото на Европейския съюз. Той урежда достъпа на граждани от трети държави до българския трудов пазар, свободното движение на граждани на държави членки на ЕС и от страни по Споразумението за европейското икономическо пространство и Швейцария, свободата на движението на български граждани в държавите членки на ЕС.

¹ Кацарски, Ал. Въведение. — В: Европейски обединения и дружества. С.: Сиби, 2007, 7—9.

Съотношението между Кодекса на труда и тези закони е съотношение на закони, принадлежащи към един и същ правен отрасъл, които уреждат едни и същи обществени отношения — трудовете, но различни части от тях или от различен зрителен ъгъл. Те не се отнасят помежду си като общ закон (Кодекса на труда) и специални закони, а като едноотраслови трудови закони, които взаимно се допълват и обогатяват.

Втората група са законите, които уреждат отделни въпроси на трудовете правоотношения на съответните служители в сферата на дейност, в която са заети. Те се прилагат и важат само за тези служители и по въпросите, до които се отнасят специалните уредби. Съответните закони запазват своята принадлежност към съответните отрасли на законодателството — административно, гражданско и др., а към трудовото право като правен отрасъл се отнасят само онези техни разпоредби, които уреждат въпроси на трудовете правоотношения. Такива са уредбите за трудовете правоотношения на академичния състав във висшите училища в чл. 48—59 ЗВО; чл. 35, 39—44 ЗМСМА — за предварителната закрила при уволнение на общинските съветници, за назначаването и освобождаването на заместник-кметовете, служители по трудови правоотношения в МВР по чл. 142, ал. 1, т. 3 и ал. 5 ЗМВР и др.

Съотношението между КТ и тези закони е съотношение между общ и специални закони. Общият закон е КТ, а специални — съответните посочени по-горе закони. В частта, която съдържа уредба на трудовете правоотношения на съответните служители, тези закони ще бъдат прилагани, а не общите разпоредби на Кодекса на труда, съгласно известното правило за съотношението между общ и специален закон: *Lex specialis derogat legi generali* (Специалният закон дерогира общия закон).

71. По действащото право към законите следва да бъдат отнесени и **нормативните укази**, които бяха издавани до края на 1989 г. (от Президиума на Народното събрание, респективно от Държавния съвет). Те даваха първична правна уредба на въпроси „от изпълнителната и разпоредителната дейност на държавата“ или „в неотложни случаи се отменяха, изменяха и допълваха отделни разпоредби на законите“ (чл. 94, т. 2 Конст. 1971 г., отм.). Издаването на този род укази беше една от основните форми, заложили в конституциите от 1947 г. и 1971 г., чрез които се заобикаляше законодателната дейност на Народното събрание и се принижаваше неговата роля в държавното устройство и във вътрешнополитическия живот на страната.

Приеманите нормативни укази по реда на чл. 94, т. 2 Конст. от 1971 г., а също така и аналогичните на тях укази по Конституцията от 1947 г. задължително биваха внасяни за утвърждаване със закон от Народното събрание в следващата му — след издаването им, сесия. Поради това и правната доктрина приемаше, че след утвърждаването им те добиват нормативната сила на закони¹.

От издадените в миналото (преди края на 1989 г.) нормативни укази на основание на чл. 94, т. 2 Конст. от 1971 г., които продължават да действат и сега като източник на трудовото право, е само Указ № 1074 за ограничаване заемането на отчетнически, материално-отговорни и други длъжности от осъдени лица (обн., ДВ, бр. 42 от 1974 г., изм., доп.). Той установява забрана за заемане на отчетнически и материално-отговорни длъжности от лица, които са осъдени за изчерпателно изброени престъпления по Наказателния кодекс — против собствеността и стопанството, документни престъпления и др. При действието на Конституцията от 1991 г. тези заварени нормативни укази бяха приравнени по правната си сила и реда за тяхното изменение и допълнение към законите (р. № 5 от 18.02.1997 г. по к. д. № 25 от 1996 г.) и постепенно отменени.

72. Подзаконовите нормативни актове на Министерския съвет са следващата група от източници на трудовото право. Общата нормотворческа компетентност на Министерския съвет е установена в чл. 114 Конст. Кодексът на труда в свои разпоредби изрично делегира на Министерския съвет уредбата на някои въпроси на трудовете правоотношения (чл. 137, ал. 1, т. 1; чл. 154, ал. 2; чл. 155, ал. 5; чл. 173, ал. 3; чл. 222, ал. 1; чл. 244; чл. 261; чл. 269, ал. 2; чл. 286, ал. 2; чл. 301, ал. 3; чл. 316, ал. 2; чл. 352, т. 9; чл. 354, т. 8; чл. 356; чл. 400 КТ и др.). С измененията на Кодекса на труда от март 2001 г. беше предвидено общо овластяване на Министерския съвет да издава подзаконови нормативни актове по прилагането на Кодекса на труда, „доколкото друго не е предвидено в него“ (§ 121 ПЗР на ЗИДКТ — обн., ДВ, бр. 25 от 2001 г.)². Посоченото законодателно разрешение е **отстъпление** от общата линия на законова уредба на трудовете правоотношения, към която като цяло се придържа трудовото за-

¹ Вж. по тези въпроси *Спасов, Б.* Указите на Президиума на Народното събрание. С.: Наука и изкуство, 1958, 91—103; *от него:* Правни актове на Държавния съвет. С.: Наука и изкуство, 1986, 42—88.

² *Петров, В.* За правомощието на Министерския съвет, предоставено му с § 121 ПЗР ЗИД КТ от 2001 г. — Адвокатски преглед, 2013, № 1, 49—51.

конодателство през последните години. То изразява растящата роля на изпълнителната власт в централистичното регулиране на трудовите отношения и не съответства на условията на преход към пазарна икономика и към саморегулиране на трудовите отношения.

Подзаконовите нормативни актове се издават от Министерския съвет въз основа и в изпълнение на законите (чл. 114 Конст.) — на Кодекса на труда и другите трудови закони, както и на неговата функция да ръководи и осъществява вътрешната политика на страната в съответствие с Конституцията и законите (чл. 105 Конст.). Това са: постановления, правилници и наредби.

73. Постановленията на Министерския съвет се използват в три различни случая и форми:

а) като самостоятелен подзаконов нормативен акт на Министерския съвет, който съдържа правни правила. В областта на трудовото право такива са например: ПМС № 31 от 11.02.1994 г. за увеличаване в някои случаи на размера на обезщетенията по чл. 222, ал. 3 КТ (обн., ДВ, бр. 16 от 1994 г., доп.), ПМС № 147 от 29.06.2007 г. за определяне на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит (обн., ДВ, бр. 56 от 2007 г.) и други;

б) постановления на Министерския съвет, с които се утвърждават правилници и наредби, издавани от Министерския съвет (чл. 114, изр. 2 Конст. и чл. 6, т. 1 ЗНА). Подзаконовата нормативна уредба по същество се съдържа в утвърдения правилник или наредба. Такива са например ПМС № 4 от 17.01.2007 г., с което е приета Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (обн., ДВ, бр. 9 от 26.01.2007 г., изм., доп.), ПМС № 267 от 12.12.2005 г., с което са приети наредбите за определяне видовете работи, за които се установява съответно намалено работно време и допълнителен платен годишен отпуск (обн., ДВ, бр. 103 от 2005 г.) и др.;

в) постановления, които „съчетават“ белезите на предходните два вида: те съдържат както „собствени“ правни норми, така и утвърждаване на съответните правилници и наредби. Такова е например ПМС № 111 от 15.05.2007 г. за приемане на Наредба за образуване на средствата за работна заплата в търговските дружества с над 50 на сто държавно или общинско участие в капитала (обн., ДВ, бр. 40 от 2007 г.) и др.

Следващият вид подзаконов нормативен акт на Министерския съвет е правилникът. Съгласно чл. 7, ал. 1 ЗНА правилник се издава за прилагане на закона в неговата цялост, за организа-

цията на държавните органи или за вътрешния ред на тяхната дейност. Такъв източник на трудовото право е Правилникът за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта (обн., ДВ, бр. 58 от 2003 г., изм., доп.).

Третият вид подзаконов нормативен акт на Министерския съвет е наредбата. Тя се издава за прилагане на отделни разпоредби или подразделения на нормативен акт от по-висока степен — закон или указ (чл. 7, ал. 2 ЗНА). Такива наредби — източници на трудовото право, са: Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука“ (обн., ДВ, бр. 15 от 2006 г., изм., доп.), Наредбата за безплатно работно и униформено облекло (обн., ДВ, бр. 9 от 2011 г.) и др.

Независимо от наименованието посочените източници, издавани от Министерския съвет, имат еднаква правна сила и заемат едно и също място в йерархията на източниците на трудовото право и на нормативните актове, защото изхождат от един и същ орган. При противоречия между тях трябва да се търси общата идея и единство в тях, а ако това не е възможно, те трябва да се тълкуват и прилагат, като се изхожда от времето на издаването им — предходен и последващ, съотношението между тях като общ и специален и т.н.

74. Актове, издавани от министри. Нормотворческата компетентност на министрите е установена в чл. 115 Конст. Съгласно тази конституционна разпоредба: „Министрите издават правилници, наредби, инструкции и заповеди“. Източници на правото са само правилниците, наредбите и инструкциите, защото само те могат да съдържат правни норми, а заповедите са индивидуални административни актове, издавани от министъра (арг. от чл. 7 ЗНА).

Случаите, в които министърът е овластен да издава нормативен акт като източник на трудовото право, са посочени в Кодекса на труда и другите закони. Най-често овластен за това е министърът на труда и социалната политика, министърът на здравеопазването или друг компетентен министър — самостоятелно или съвместно (чл. 62, ал. 4, чл. 139, ал. 5, чл. 276, ал. 1, чл. 281, ал. 5, чл. 284, ал. 3, чл. 285, ал. 2, чл. 287, чл. 307, ал. 3, чл. 315, ал. 2 КТ и др.).

Правилниците и наредбите, които издават министрите, по обхват са същите както правилниците и наредбите, издавани от МС (чл. 7, ал. 1 и 2 ЗНА — вж. по-горе № 73). Но те имат по-нисша правна сила от едноименните актове, издавани от МС. А тъкмо това, а не наименованието им, има решаващо правно зна-

чение при определяне на йерархията в съотношението между източниците на правото изобщо и на трудовото право в частност (вж. по-долу № 80).

В трудовото право преобладават наредбите като ведомствен източник на трудовото право. Такива наредби са: Наредба № 3 от 19 април 2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място (обн., ДВ, бр. 46 от 2001 г., изм., доп.), Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея (обн., ДВ, бр. 1 от 2006 г.) и др.

Специфичен ведомствен нормативен акт — източник на трудовото право, е инструкцията. С нея висшестоящият орган дава указания до подчинените нему органи относно прилагането на нормативен акт, който е издал, или чието изпълнение трябва да обезпечи (чл. 7, ал. 3 ЗНА). Пример за такъв източник на трудовото право е Инструкция № 7 за вписване на заповестите съобщения в трудовата книжка и паспорта (обн., ДВ, бр. 93 от 1987 г.).

В последните години редица подзаконовни нормативни актове на Министерския съвет възлагат на съответни министри да дават „указания“ и „разяснения“ по прилагането им. В областта на трудовите правоотношения за тази цел най-често биват овластявани министърът на труда и социалната политика, министърът на здравеопазването, министърът на финансите и др. (вж. напр. § 5 от Наредба № 3 за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място от 2001 г.; § 4 от Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа от 2003 г.; § 2 от Наредбата за безплатното работно и униформено облекло (обн., ДВ, бр. 9 от 2011 г.) и др. Те не са нормативни актове, защото не съдържат правни правила за поведение, а дават упътване, разяснения, онагледено с примери, таблици и др. под. Но те са задължителни за органите и длъжностните лица, до които са адресирани. Те обаче не са задължителни за съда и съдът може на общо основание да не се съобразява с тях, когато прецени, че не са законосъобразни. В този смисъл е и практиката на ВКС и ВАС (р. 1505—10—IV г. о.)¹. Издаването и използването на подобни указания и

¹ *Ташев, Р.* Обща теория на правото. 4. изд. С.: Сиби, 2010, 83—84; *Средкова, Кр.* Критичен преглед на практиката на Върховния административен съд по задължителното обществено осигуряване през периода 1999—2001 г. Юрид. св., 2002, № 2, с. 216; *Мръчков, В.* Преглед-10. — Юрид. св., 2011, № 2, 163.

разяснения трябва да се извършва внимателно, за да не се променя с тях смисълът на съответния закон или подзаконов нормативен акт.

75. Последният вид държавни източници на трудовото право са **актовете на общинските съвети** (чл. 21, ал. 2 ЗМСМА)¹. Те имат ограничено практическо значение и се прилагат само на територията на съответната община. От друга страна, те могат да бъдат източник на трудовото право само когато в тях се уреждат въпроси на трудовите правоотношения в общината, например: определянето на началото и края на работното време с оглед на възможностите на градския транспорт и придвижването на работниците и служителите от дома им до работните места и обратно, работното време на заведенията от комунално-битовото обслужване, за да се осигури битовото обслужване на населението с непрекъснатост в тяхната работа, работата им през почивни и празнични дни и т.н.

76. Предходното изложение за държавните източници на трудовото право (№ 69—75) дава основание за два важни извода.

Първо. През последните години прави впечатление приемането на отделни трудови закони — ЗУКТС, ЗЗБУТ, ЗНЗ, ЗГВРС и др. Те се отнасят до нови и важни страни на трудовите отношения, които досега не са били предмет на законова или на самостоятелна законова уредба — колективни трудови спорове и право на стачка, управление на дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда, съдействие за постъпване на работа на безработните лица и др. Тази линия изисква голямо внимание при нейното осъществяване и въздържане от навлизане в уредбата на Кодекса на труда и нейното дублиране. Така например ЗЗБУТ съдържа и уредби, които повтарят уредбата на гл. XIII от Кодекса на труда (чл. 5, 6, 14 и др.).

Второ. След усилията, които бяха положени през втората половина на 80-те и началото на 90-те години за овладяване на стремежа на изпълнителната власт към издаване на множество подзаконовни нормативни актове, в които намираше една от типичните си изяви тоталитарната държава, налице са рецидиви и от днешната държава. Пример за това е ЗЗБУТ, който съдържа редица делегации на МС и на министри за издаване на подзаконовни нормативни актове — наредби, правилници и др. под. В тази тенденция на развитие се вписват и общото овластяване на

¹ *Спасов, Б.* Общинско право. С.: Софи-Р, 1997, 115—119; *Сивков, Цв.* Общината. С.: Сиби, 2002, 165—167; *Славов, Д.* Актове на общинските съвети. — Адв. преглед 2008, № 5—6, 5—9.

Министерския съвет с § 121 ПЗР на ЗИДКТ от март 2001 г. (вж. по-горе № 72), широка делегация на МС с чл. 154а КТ по въпросите на работното време и др. Този нов подход на „делегирана“ правна уредба създава реална опасност от задръстване на трудовото законодателство от стотици подзаконовни нормативни актове.

77. Недържавните източници на трудовото право са една от съществените новости в развитието на трудовото право през последните години. Макар и приемани от недържавни органи, те се издават по силата на закона и неговата делегация и предварителна санкция. И само на това основание те дължат качеството си на източници на трудовото право и включването им в тяхната система. Ето защо тяхното наличие изразява ограничаването на „държавния нормативен монопол“⁴¹ и бележи навлизането на гражданското общество в регулирането на трудовите правоотношения (вж. по-горе № 65). Те дават простор за саморегулиране и дорегулиране на трудовите правоотношения. Тези източници са: а) колективният трудов договор; б) вътрешните актове на работодателя; в) актовете на общото събрание на работниците и служителите.

а) Колективният трудов договор е подробно уреден в чл. 50–60 КТ и ще бъде разгледан в рамките на колективното трудово право (вж. по-долу гл. XXIX).

б) Вторият вид недържавни източници на трудовото право са вътрешните актове на работодателя. Такива актове на работодателя са: правилникът за вътрешния трудов ред (чл. 181 КТ), чието издаване от работодателя с изменението на чл. 181, ал. 1 КТ от декември 2008 г. е задължително; вътрешни правила за работната заплата (чл. 22 НСОПЗ) и др. под. Тези актове се обсъждат предварително с органите на синдикалните организации (чл. 37 КТ), а проектът за правилник за вътрешния трудов ред — и с представителите по чл. 7, ал. 2 КТ (чл. 181, ал. 2 КТ). Тяхното приемане е в рамките на нормативната власт на работодателя (вж. по-долу § 21).

в) Решения на общото събрание на работниците и служителите (вж. по-долу гл. XXV). Такива решения общото събрание може да приема: а) по проектите за колективен трудов договор

⁴¹ Таджер, В. Гражданско право. Обща част. Дял I. Цит. съч., 59–60, 71–72; от него: Социалистически стопански организации. С., 1978, 54–67; Гевренова, Н. Държавна санкция на недържавните източници на трудовото право. — Юрид. св., 2000, № 2, 106–123; от нея: Правилникът за вътрешния трудов ред. Цит. съч., 35–42.

(чл. 51а, ал. 3 КТ); б) за начина за използване на средствата за битово и културно обслужване на работниците и служителите (чл. 293 КТ); в) за ползването на социалните фондове и формите на социално обслужване от пенсионери, работили при същия работодател (чл. 299, ал. 3 и чл. 300 КТ) и др.

78. Въпросът за съдебната практика като източник на правото. Този въпрос е спорен в литературата¹. Поддържат се три становища.

Според първото становище всеки съдебен акт, в който се съдържа тълкуване на нормативен акт или обичай, напластяване на известен брой съдебни актове, съдържащи съпадащо тълкуване на една и съща разпоредба — така наречената обща и трайна практика, както и тълкувателните решения на върховните съдилища — приемани при противоречива или неправилна практика по тълкуването или прилагането на закона, от общото събрание на колегиите на ВКС, на гражданската и търговската или на наказателната колегия на ВКС, на колегията или на колегиите на ВАС, както и приемането на съвместни тълкувателни постановления при противоречива или неправилна практика между ВКС и ВАС от общо събрание на съдиите от съответните колегии (чл. 124–131 ЗСВ), са източник на правото. Това становище се застъпва от проф. Ж. Сталев².

Според второто становище източник на правото са само тълкувателните решения на общите събрания на колегиите на ВКС, на общото събрание (колегията) на ВАС, и на всяка от колегиите, както и съвместните постановления на съответните колегии на ВКС и ВАС, защото са формулирани общо и абстрактно и са задължителни за органите на съдебната и на изпълнителната власт. То се поддържа от проф. В. Таджер и проф. М. Павлова³.

Третото становище отрича на съдебната практика, включително и на тълкувателните решения на общите събрания на колегиите на ВКС и на общото събрание на ВАС, както и на съвместните постановления на пленума на ВКС и на общото събрание на ВАС характера на източници на правото, защото не са актове, с които се създават правни норми. Това становище се

¹ Ташев, Р. Обща теория на правото. Цит. съч., 112–130.

² Сталев, Ж. Съдебната практика като източник на правото. — Съвр. пр., 1997, № 6, 7–19.

³ Таджер, В. Гражданско право. Обща част. Дял I. Цит. съч., 77–84; Павлова, М. За ролята на съдебната практика. — Съвр. пр., 1998, № 2, 79–85.

поддържа от проф. В. Ганев, акад. Л. Василев, проф. Б. Спасов и др.¹

Според мен правилно е последното от посочените три становища. Накратко изложени, съображенията за това са следните.

Първо, съдебната практика, която намира израз в съдебните решения и определения, е държавна властническа дейност на съдилищата по разрешаване на правните спорове. По своето естество тя е дейност по прилагането на правото от специализирани органи на държавната власт, каквито са съдилищата. Тя предпоставя съществуващо право, което съдилищата прилагат в тяхната специфична правосъдна дейност. Тази дейност се различава от дейността по създаването на правото, която осъществява законодателната власт и изпълнителната власт в рамките на предоставените ѝ от Конституцията (чл. 114 и 115) и законите нормотворчески правомощия. Верни и неопровергани досега остават думите на Гирке: „Практиката е правоприлагане, а не правосъздаване“ (Die Praxis ist Rechtsanwendung sondern nicht Rechtserzeugung)².

Второ, вярно е, че съдебната практика и съдебното прилагане на правото е неотменно свързано с тълкуването на правните норми. Но това тълкуване не създава нови правни норми, за да бъдат обявявани съдебните актове, в които се обективира съдебната практика, за източник на правото. То е подчинено на съдебната правоприложна дейност и е част от нея, а не от процеса на правосъздаването.

Трето, тълкувателните актове на колегиите на ВКС, на ВАС, въпреки че са формулирани общо и абстрактно и са задължителни за органите на съдебната и изпълнителната власт, не установяват нови правни правила и не се приемат по реда, предвиден за приемане на нормативните актове, нито подлежат на обнародване като предпоставка за влизането им в сила, както нормативните актове (чл. 5, ал. 5 Конст.). Те не създават право, а са насочени към прилагането на създадено право. А понятието за източници на правото е свързано не с правоприлагането, а с правосъздаването.

Тяхната задължителност за органите на съдебната и на изпълнителната власт не им придава „нормативен“ характер. Юридическата задължителност на един акт и неговият нормати-

¹ Ганев, В. Трудове по обща теория на правото. С., 1998, 300—307; Василев, Л. Гражданско право. Обща част. 3. изд. С., 1956, 49—51; Спасов, Б. По въпроса за Пленума на Върховния съд и неговите постановления. — Социалистическо право, 1956, № 5, 1—11.

² Von Gierke, O. Deutsches Privatrecht. Erster Band. Leipzig, 1895, S. 177.

вен характер са понятия, които лежат на различна правна и логическа плоскост. Задължителността на един юридически акт е въпрос на обвързващата сила на този акт. А въпросът за неговия нормативен характер е въпрос на абстрактност, обобщеност на правилото за поведение, което той установява, и неговата приложимост към персонално неопределен кръг лица, което се приема от определени органи и по определен ред. Един юридически акт може да бъде задължителен, без да е нормативен¹. Възможно е и обратното: един юридически акт може да е нормативен, без да е задължителен — например диспозитивните правни норми.

Тълкувателните решения на ВКС и ВАС задължават всички органи на съдебната и изпълнителната власт на органите на местното самоуправление, както и на всички органи, които издават административни актове (чл. 130, ал. 2 ЗСВ), да се съобразяват с тълкуването на закона, което са дали съответната колегия на ВКС или на ВАС, или на общото събрание на съдиите от съответните колегии на двете върховни съдилища. Така е, защото това тълкуване най-точно и най-вярно разкрива истинския смисъл и разума на закона и създава единство в правоприлагането. Но даже и в този си широк обхват на задължителност тълкувателните решения на съответните колегии на ВКС и на ВАС нямат всеобщата задължителност на една императивна правна норма. Най-сетне именно защото тълкувателното решение или постановление е тълкуване, то не създава нови правни норми, а само изяснява смисъла на съществуващите правни норми.

79. Актове на органите за тристранно сътрудничество. Те се приемат от органи, съставени от представители на държавата и на представителните синдикални и работодателски организации по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище (чл. 3, ал. 1 КТ). Те ще бъдат подробно разглеждани и изучавани в колективното трудово право (вж. по-долу гл. XXVIII). Тук е достатъчно само да се посочи, че те не са източник на трудовото право и когато се отнасят до въпроси на трудовите отношения. Те се изразяват само в приемането на становища по проекти за нормативни актове. Окончателното приемане на актовете по регулиране на трудовите отношения в тези случаи се осъществява от държавата с приемането на нормативни актове от нейните компетентни органи, които са източници на трудовото право.

¹ Ангелов, А. С., М. Н. Костов. Финансов план и финансовоправна норма. С.: Наука и изкуство, 1972, 49—52.

80. Международни източници на трудовото право. Редица международни правителствени организации приемат важни международни договори и други актове, които се отнасят до правата на човека и специално — до трудовите права. Между тях трябва да бъдат посочени преди всичко ООН, МОТ и Съветът на Европа. Такива актове и международни договори са: Всеобщата декларация за правата на човека, двата пакта на ООН по правата на човека от 1966 г. и по-специално: чл. 6—8 от МПИСКП, които признават и закрепват правото на труд, правото на справедливи и благоприятни условия на труда (на работно време, платени годишни отпуски и др.), правото на синдикално сдружаване, на стачка и т.н.; чл. 10, ал. 2 — за правото на особена защита на майките — преди и след раждане, и др.; чл. 8 от МПГПП — за премахване на принудителния и задължителен труд, чл. 22 от същия пакт — за правото на сдружаване в синдикати за защита на интересите на трудещите се и др.

Международната организация на труда в изпълнение на своята мисия за подобряване положението на трудещите се от създаването ѝ през 1919 г. до края на 2017 г. е приела 189 конвенции и 205 препоръки, които се отнасят до различни въпроси на трудовите отношения — от основните права на човека — премахване на принудителния труд, на дискриминацията, свободата на синдикално сдружаване, до редица конкретни аспекти на трудовите правоотношения — работно време, почивки, отпуски, минимална работна заплата, безопасни и здравословни условия на труда, минимална възраст за приемане на работа и т.н. (вж. по-долу № 81)¹. Важно значение за нормотворческата дейност на МОТ в нейното почти 100-годишно съществуване имат трите декларации за нейните основни задачи: Филаделфийската декларация за целите и задачите на МОТ от 10 май 1944 г., за основните принципи и права в труда от 19 юни 1998 г. и за социална справедливост при честна глобализация от 10 юни 2008 г. Всяка от тях определя основните насоки в развитието на дейността ѝ при дълбоки промени в динамично развиващия се свят.

¹ По тези въпроси вж. *Мръчков, В.* Международно трудово право. Цит. съч., 29—42, 69—86; *Landy, E. A.* Shaping a dynamic ILO system of regular supervision: The Valticos years. — In: *Les normes internationales du travail. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos.* Genève: BIT, 2004, 11—19. *Simpson, W. R.* Standard setting and supervision: A system in difficulty. — In: *Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos.* Op. cit., 47—73; *Лютюв, Н.* Международните договори в областта на международното трудово право и тяхното тълкуване. — В: Юбилеен сборник, посветен на проф. Васил Мръчков. Цит. съч., 71—92.

Към посочените международни нормативни договори трябва да бъдат прибавени и регионалните международни нормативни договори, сключени в рамките на Съвета на Европа, в който България членува от 7 май 1992 г. Те са: Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи и Европейската социална харта, които установяват европейските стандарти съответно за гражданските, политическите и за социалните (в широкия смисъл на това понятие) права на човека.

81. Въвеждането на универсалните и регионалните международни норми за закрила на правата на човека, включително и на социалните права, във вътрешния правов ред през последните 20 години беше интензивно осъществявано както на конституционно равнище, така и на равнище на текущото законодателство.

Съгласно чл. 5, ал. 4 от Конституцията от 12 юли 1991 г. „Международните договори, ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за Република България, са част от вътрешното право на страната. Те имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат“. Тази разпоредба има изключително важно значение за развитието на цялото българско право, в това и число и за трудовото право, и за неговото приобщаване към съвременното универсално и европейско международно трудово право с възприемането на така наречената монистична система. Нейната същност е: ратифицираните международни договори стават част от вътрешното право, без да е необходимо последващото им изрично възпроизвеждане във вътрешното законодателство при наличието на следните предпоставки: а) да са ратифицирани по реда, предвиден в Конституцията, която е действала по време на ратификацията им; б) техният текст да е обнародван на български език в „Държавен вестник“; в) да са влезли в сила за България. Това е така нареченото последващо влизане в сила на международните договори за съответната страна. То се урежда в самите международни договори и е обикновено определен период от време след депозиране на ратификационните документи при депозитара на съответния международен договор¹.

¹ *Сталев, Ж.* Теория на законодателството. — *Съвр. право*, 1992, № 2, 3—13; *от него:* Конституцията и международните нормативни съглашения. — *Юрид. свят*, 1999, № 1, 13—20; *Спасов, Б.* Конституционният съд. С., 1994, 102—105; *Кулишев, Л.* Прилагането на Европейската конвенция за правата на човека в българския правен ред. — *Закон*, 1994, № 2, 3—24; *Мръчков, В.* Международно трудово право. Цит. съч., 295—306; *Supiot, A.* L'esprit de Philadelphie. Paris: Seuil, 2010, 9—107.

При спазване на изискванията на чл. 5, ал. 4 Конст. България е ратифицирала двата основни пакта на ООН за правата на човека от 1966 г., 99, от които 84 — в сила, от 189-те конвенции на МОТ, Европейската конвенция за правата на човека, Европейската социална харта и редица други международни договори, които обогатяват източниците на трудовото право и издигат равнището на юридическата закрила на трудовите права на гражданите.

81а. В развитието и обогатяването на източниците на българското трудово право от средата на 90-те години на миналия век, играе и ще продължава да играе важна роля правото на ЕС¹.

В рамките на приетия курс за европейска и евроатлантическа ориентация на външната политика от 1 февруари 1995 г. с изпълнението на подписаният между България и ЕС Договор за асоцииране на страната ни към Общността, България положи значителни усилия.

С изменения на Конституцията през февруари 2005 г. (обн., ДВ, бр. 18 от 25 февруари 2005 г.) държавата ни се ангажира да участва „в изграждането и развитието на Европейския съюз“ (чл. 4, ал. 3), а Народното събрание — да ратифицира със закон международните договори, които предоставят на Европейския съюз правомощия от Конституцията с мнозинство две трети от всички народни представители, чието приемане трябва да бъде предшествано от тези изменения (чл. 85, ал. 1, т. 9, ал. 2—4). Така по конституционен ред бяха делегирани на ЕС правомощия и част от държавния суверенитет, като „конституционна подготовка“ за приемането на България за член на ЕС, както бяха направени навремето и другите държави членки на Общността.

Извършени бяха и значителни промени в Кодекса на труда от март 2001 г., декември 2002 г., юни 2004 г., през 2005 г. и 2006 г., които бяха продиктувани от изискванията на директивите на Европейския съюз и на Европейската социална харта. Те се отнасяха до такива важни въпроси като: масовите уволнения, прехвърляне на предприятието и запазване на трудовите правоотношения с работниците, избиране на представители на работниците от общите събрания, информация и консултации с работниците, премахване на пряката и непряката дискриминация, гарантиране на вземанията на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя, надомната, дистанционната и временната работа и др. От изискванията на европейските стандарти изхождаха приемането и последващите изменения в

¹ *Попова, Ж.* Право на Европейския съюз. 3. изд. С.: Сиела, 2015, 717—792.

Закона за здравословни и безопасни условия на труд (1997 г.), Закона за насърчаване на заетостта (2001 г. и 2011 г.), Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (2004 г.), измененията в Закона за уреждане на колективните трудови спорове (2001 и 2006 г.) и т.н. Съобразяването на трудовото законодателство със стандартите на ЕС обаче не е еднократна задача, а постоянен процес на европеизиране на българското законодателство, който постоянно съпровожда неговото развитие¹.

Успешното провеждане на тези промени в трудовото законодателство беше един от положителните фактори, които доведоха до подписването на 25 април 2005 г. на Договора за присъединяване на България към Европейския съюз и приемането ѝ за пълноправен член на Общността от 1 януари 2007 г.² Това беше историческа стъпка в развитието на България.

81б. Приемането на България за пълноправен член на ЕС поставя началото на нов етап в развитието на българското право като цяло и на българското трудово право, което тук ни интересува. То включва и навлизането на нови източници на българското трудово право: първичното право на ЕС — учредителните договори на ЕС, Хартата на основните права на ЕС (чл. 6, § 1 ДЕС) и актовете, приети от неговите институции (чл. 2 от Акта за присъединяване), и неговото вторично право — регламентите и директивите на ЕС (чл. 288, ал. 2—3 ДФЕС и чл. 52 и 53 от Акта за присъединяване), които са част от действащото българско право.

§ 13. Съотношение между източниците на трудовото право

82. Наличието на множество и разнообразни източници на трудовото право създава трудности при изграждането на тяхна-

¹ *Иванова, Р.* Понятие и обхват на сближаването на законодателствата с правото на Европейската общност. — Съвр. пр., 1997, № 1, 75—87; № 2, 65—75; *Попова, Ж.* Право на Европейския съюз. Цит. съч., 143—200; *Каменова, Ц.* Отношенията между Република България и Европейския съюз: задачата за сближаване на законодателството на Република България с правото на Европейската общност. — В: Сближаване на българското законодателство с правото на Европейската общност. Трудове. Том I, БАН, Институт за правни науки, 1998, 4—21; *Мръчков, В.* Европейското споразумение за асоцииране и някои въпроси на трудовото право. — ПМ, 1997, № 2, 26—41; *от него:* Въпроси на сближаването на българското законодателство с правото на Европейския съюз. — ПМ, 1998, № 1, 3—21, и цит. лит.

² Договорът е ратифициран със закон от 11 май 2005 г. (обн., ДВ, бр. 40 от 2005 г.), а Актът относно условията за присъединяване е обнародван в ДВ, бр. 104 от 20 декември 2006 г.