

ТРУДОВИЯТ ДОГОВОР: ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА И  
ЕКОЛОГОПРАВНИ АСПЕКТИ [THE EMPLOYMENT CONTRACT:  
GENERAL CHARACTERISTICS AND ENVIRONMENTAL ASPECTS]

Проф. д-р Георги ПЕНЧЕВ\*

Para citar este artículo puede utilizarse el siguiente formato:

**Георги Пенчев** (2011): “Трудовият договор: Обща характеристика и екологоправни аспекти [The Employment Contract: General Characteristics and Environmental Aspects]”, en *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, n.º 3 (noviembre 2011), pp. 1-15. En línea: [www.eumed.net/rev/historia/gp.htm](http://www.eumed.net/rev/historia/gp.htm).

**РЕЗЮМЕ:** Статията е посветена на актуален за екологоправната и трудовоправната теория проблем. В нея са разгледани, от една страна, общата характеристика на трудовия договор (правна уредба, правна същност, съдържание, сключване, страни, видове), а от друга страна, някои екологоправни аспекти на част от законоустановеното съдържание на трудовия договор. Вниманието е насочено към някои специфични особености на мястото и характера на работата на определени категории служители в областта на опазването на защитените (природни) територии, горското, ловното и рибното стопанство.

**Ключови думи:** Трудов договор, Екологични аспекти на трудовия договор, Юридическа отговорност.

**ABSTRACT:** This article is dedicated to a current problem for both Environmental Law and Labour Law theory. On the one hand, general characteristics of labour contract (regulations, legal essence, content, contracting, parts, kinds) are evaluated, and, on the other, some environmental aspects of some parts of the legally-binding content of labour contracts. Attention is paid to some specific features of the workplace and labour function of separate categories of officers in the field of protection of specially protected natural areas, forestry, hunting and fish industry.

**KEY WORDS:** Labor contract, Environmental aspects of Labor contract, Liability.

## 1. Увод

Правните проблеми, свързани със сключването и прекратяването на трудовия договор по принцип са “класическа” проблематика на трудовото право. Те са анализирани в редица публикации на някои наши автори<sup>1</sup>, а поради особената им значимост броят на научните изследвания в тази област неминуемо ще нараства за в бъдеще. В нашата правна литература обаче, липсват публикации, посветени

\* Екологично право в Юридическия факултет на Пловдивския университет “Паисий Хилендарски”. [georgepenchev@abv.bg](mailto:georgepenchev@abv.bg).

<sup>1</sup> Вж. за повече подробности относно правната същност и характерните особености на трудовия договор, напр.: Янулов, И. *Трудово право* (2 изд.), София, 1948, с. 137 – 165; Радоилски, Л. *Трудово право на НРБ*, София, 1957, с. 197 – 208; Милованов, К. *Трудово право*, ч. I, София, 1988, с. 30 – 45, 55 – 70 и 76 – 79; Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. *Коментар на Кодекса на труда*, т. 3, София, 1993, с. 79 – 110 и цитираната там литература; *Основи на правото на Република България*, ч. 2, София, 1995, с. 64 – 66; Мръчков, В. *Трудово право* (6 изд.), София, 2008, с. 195 – 239 и др.

специално на екологичните аспекти на тази проблематика, а в чуждестранната правна и екологична литература те са разгледани главно в светлината на дейността на Международната организация на труда<sup>2</sup> или в контекста на урбанизацията<sup>3</sup>. Значимостта на тези аспекти са обусловени от обстоятелството, че природата е не само жизнена и работна среда за човека, но тя е и източник на суровини за задоволяване на неговите потребности, което се реализира и в трудовия процес. Поради това в настоящото изследване ще бъде направен опит за изясняване, макар и накратко, на някои от екологичните аспекти на сключването на трудовия договор по действащото българско законодателство в светлината на общата му характеристика. Статията е съобразена със законодателството и литературата към 10.02.2011 г.

## *2. Обща характеристика на трудовия договор по българското законодателство*

### *2.1. Правна уредба на трудовия договор*

Правната уредба на трудовия договор е съсредоточена главно в глава V, раздел I (чл. 61 – 76) от Кодекса на труда (КТ – ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г., изм. и доп.). Освен тази сравнително изчерпателна уредба на законово равнище, могат да бъдат изтъкнати и някои подзаконовни нормативни актове, издадени от Министерския съвет (МС) или отделни министри, а именно:

- Наредба за работа на лицата, ненавършили 15 годишна възраст, приета с Постановление на Министерския съвет (ПМС) № 72 от 30.12.1986 г. (ДВ, бр. 8 от 1987 г., изм.);
- Наредба № 4 от 11.05.1993 г. за документите, които са необходими за сключване на трудов договор, издадена от министъра на труда и социалните грижи (ДВ, бр. 44 от 1993 г.), която урежда документите, с които се удостоверяват отделните качества, необходими за сключването на трудов договор, като тя се прилага и за другите основания за възникване на индивидуално трудово правоотношение - избор и конкурс;
- Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж, приета с ПМС № 227 от 23.11.1993 г. (ДВ, бр. 102 от 1993 г., изм.);
- Наредба № 5 от 25.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 4 от Кодекса на труда, издадена от министъра на труда и социалната политика (ДВ, бр. 1 от 3.01.2003 г., изм.), която е приета във връзка с едно от последните изменения на КТ, отнасящо се до изискване за регистрация на трудовите договори в Националния осигурителен институт (НОИ) (ДВ, бр. 120 от 29.12.2002 г., в сила от 2003 г.) и урежда условията и сроковете за изпращане до НОИ на задължителното уведомление при сключване и изменение на трудовите договори;
- Наредба № 6 от 24.07.2006 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години, издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването (ДВ, бр. 64 от 2006 г.).

### *2.2. Правна същност на трудовия договор*

Най-общо трудовият договор може да се определи като съглашение между работодателя и работника (носителя на работната сила), по силата на което работодателят се задължава да осигури благоприятни и здравословни условия на

---

<sup>2</sup> Вж. напр. Kiss, A., Shelton, D. *International Environmental Law*, London, 1991, p. 69-70.

<sup>3</sup> Вж. напр. *Saving Our Planet: Challenges and Hopes*, Nairobi, 1992, p. 131-135.

труд и да заплаща трудово възнаграждение, а работникът се задължава да предоставя работната си сила при спазване на трудовата дисциплина<sup>4</sup>. Според В. Мръчков, КТ не съдържа легална дефиниция на трудовия договор, но за сметка на това неговият подход е прагматичен и се изразява в регламентиране на редица практически важни въпроси на този договор, като страни, съдържание, форма и др<sup>5</sup>.

Могат да бъдат посочени следните характерни особености на трудовия договор:

- той е *двустранен*, защото, както с основание отбелязва В. Мръчков, за всяка от страните по него възникват насрещни права и задължения<sup>6</sup>;

- трудовият договор е *възмезден*, по силата на изричната разпоредба на чл. 242 от КТ, където е указано, че “Положеният труд по трудово правоотношение е възмезден.” Това е така и по силата на повелителната разпоредба на чл. 124 кодекса, в която е изтъкнато, че “По трудовото правоотношение работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил, и да спазва установената трудова дисциплина, а работодателят – да осигури на работника или служителя условия за изпълнение на работата и да му плаща възнаграждение за извършената работа.” Поради това сред минимално необходимите елементи за сключване на трудовия договор е заплащането на трудово възнаграждение (чл. 66, ал. 1, т. 7 от КТ);

- този договор е *формален*, защото съгласно чл. 62, ал. 1 от КТ той се сключва в писмена форма, т. е. писмената форма е условие за неговата действителност<sup>7</sup>.

Трудовият договор е основание за възникване на трудовото правоотношение. В него е изразена волята на страните да създадат помежду си една правна връзка, свързана с предоставянето на работна сила. Следователно трудовият договор е правопораждащият юридически факт за възникване на трудовото правоотношение.

## 2.3. Сключване и съдържание на трудовия договор

### 2.3.1. Страни по трудовия договор

Те са посочени в чл. 61, ал. 1 от КТ, според който “Трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя.” Работникът или служителят като една от страните по трудовото правоотношение може да участва в сключването на трудовия договор, по правило, лично и непосредствено, правейки съответното за целта волеизявление до работодателя, което ако бъде прието от последния води до създаването на трудово правоотношение между тези две страни. Когато на работа постъпват лица, ненавършили 15 години е необходимо и писмено съгласие на родителите. Ако са непълнолетни, но са навършили 15 г., такова съгласие не се изисква. Този извод се налага от разпоредбата чл. 301, ал. 2 от КТ, където е посочено, че “По изключение могат да се приемат на работа и лица от 15 до 16 години за извършване на работи, които са леки и не са опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие.”

Втора хипотеза при която трудовият договор се сключва чрез представител е уредена в чл. 61, ал. 3 от КТ, където е отбелязано, че „Трудов договор може да се сключи и с група от лица – непосредствено или чрез упълномощен от тях представител. В този случай за работодателя и за всяко лице от групата възникват същите права и задължения, както ако договорът би бил сключен с всяко едно от тях.” Следователно трудовият договор може да се сключи и с няколко лица чрез

<sup>4</sup> Вж. напр. в тази насока становището на И. Шотлеков, в: *Основи на правото*, ч. 2, с. 64.

<sup>5</sup> Вж. Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. Цит. съч., с. 80.

<sup>6</sup> Пак там.

<sup>7</sup> Пак там.

представител. Това е т. нар. "групов трудов договор". В този случай, договорът се сключва от представителя, като за работодателя и всички представлявани лица възникват права и задължения, както ако той се сключва поотделно от всеки от тях.

При сключването на трудов договор трябва да се представят документи, удостоверяващи отделни качества на бъдещия работник - диплома, медицинско свидетелство и др. Трудовите договори трябва да бъдат регистрирани в НОИ. Във връзка с това, работодателят е длъжен да връчи на работника/служителя преди постъпването му на работа, копие от завереното от НОИ уведомление. Следователно той няма право да допуска до работа работника/служителя, преди да му е връчил екземпляр от подписания договор и копие от завереното от НОИ уведомление.

### 2.3.2. Съдържание на трудовия договор

Законоустановеното съдържание на трудовия договор е очертано в чл. 66, ал. 1, т. 1 - 8 от КТ чрез изброяване на 8 задължителни негови компоненти, а именно: а) мястото на работа<sup>8</sup>; б) наименованието на длъжността и характера на работата; в) датата на сключването му и началото на неговото изпълнение; г) времетраенето му; д) размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски; е) еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор; ж) основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане; и з) продължителността на работния ден или седмица. Съдържанието на трудовия договор се подразделя на законоустановено, т. е. задължително (напр. чл. 66, ал. 1, чл. 152, чл. 269, чл. 275 и др.) и договорноустановено, т. е. допълнително, факултативно (по арг. от чл. 66, ал. 2).

По принцип трудовото правоотношение не трябва да бъде променяно едностранно. Този извод произтича от разпоредбата на чл. 118, ал. 1 от КТ, където е указано, че "Работодателят или работникът или служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение освен в случаите и по реда, установени в закона." Ето защо нито една от двете страни не може едностранно да променя елементи от необходимото или допълнителното съдържание на трудовия договор. В чл. 213, ал. 2 от кодекса обаче е посочено, че "Работодателят и виновните длъжностни лица солидарно дължат обезщетение на работника или служителя, когато незаконно не са допуснали на работа през времето, докато трае изпълнението на трудовото правоотношение. Това обезщетение е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето на незаконното недопускане на работа." Следователно работникът или служителят има право на обезщетение при едностранна промяна на задълженията по трудовото правоотношение. От друга страна работникът или служителят може едностранно да развали трудовия договор при неправомерно изменение на неговото съдържание или при неизпълнение на задълженията на работодателя, като формата за това е писмена. Този извод е обусловен от разпоредбата на чл. 327, т. 3 от КТ, където е отбелязано, че "Работникът или

---

<sup>8</sup> "Мястото на работа" трябва да се разграничава от "работното място". Съгласно § 1, т. 4 от Допълнителните разпоредби на КТ, "Работно място" е помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение." Ето защо понятието "работно място" е по-тясно от понятието "място на работа". Следователно за разлика от мястото на работа, което се определя по взаимно съгласие на страните, работното място се определя едностранно от работодателя.

служителят може да прекрати трудовия договор писмено, без предизвестие, когато: ... работодателят промени мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение освен в случаите, когато има право да извърши такива промени, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт.”

#### 2.4. Изпълнение на задълженията по трудовия договор

Съгласно чл. 63, ал. 4 от КТ, “Изпълнението на задълженията по трудовия договор започва с постъпването на работника или служителя на работа, което се удостоверява писмено.” Началото на изпълнението на задълженията по този договор е началният момент на фактическото упражняване на правата и изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение. То може да съвпада с момента на сключване на трудовия договор, но обикновено се осъществява впоследствие. В КТ е определен едноседмичен срок за постъпването на работа (чл. 63, ал. 3). Във всеки един момент в рамките на този срок работникът може да постъпи на работа (но не е длъжен), а работодателят е длъжен да го приеме с оглед на заплахата от имуществена санкция за нарушаване на това задължение. В чл. 213, ал. 1 от КТ е указано, че “При незаконно недопускане на работник или служител, с когото е създадено трудово правоотношение по реда на глава пета, да постъпи на работа работодателят и виновните длъжностни лица дължат солидарно на работника или служителя брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност от деня на явяването, за да постъпи на работа, до неговото действително допускане на работа.” Ако в срока за постъпване на работа, работникът не постъпи, смята се, че трудовото правоотношение не е възникнало. Тази законодателна фикция е уредена в чл. 63, ал. 3 от КТ за избягване на някои практически затруднения, свързани с определянето на възникването на трудовото правоотношение<sup>9</sup>. Там е указано, че “Работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от сключването на трудовия договор, освен ако страните са уговорили друг срок. Ако работникът или служителят не постъпи на работа в този срок, трудовото правоотношение се смята за невъзникнало, освен ако това се дължи на независещи от него причини, за които той е уведомил работодателя до изтичането на срока.”

#### 2.5. Видове трудови договори

Подразделянето на трудовите договори може да се извършва в зависимост от определени критерии. От една страна, според времетраенето им те биват трудови договори за неопределено време и срочни (чл. 67, ал. 1 от КТ)<sup>10</sup>. От друга страна, в зависимост от целта, за която се сключват, трудовите договори биват: а) обикновен трудов договор; б) трудов договор със срок за изпитване; в) трудов договор за ученичество. На класификацията в зависимост от този втори критерий ще бъде отделено по-голямо внимание по-долу.

*Обикновеният трудов договор* се сключва за извършването на определена работа срещу заплащане на определено трудово възнаграждение.

*Трудовият договор със срок за изпитване* е уреден в чл. 70 и 71 от КТ. С него се цели да се провери годността на работника или служителя да извършва определена работа при определени условия. Проверката се осъществява в процеса на изпълнение на работата. Клаузата за изпитване може да бъде в полза и на двете страни. Изпитването се провежда в определен срок, най-много шест месеца.

<sup>9</sup> Вж. *Основи на правото*, ч. 2, с. 66.

<sup>10</sup> Вж. например относно трудовите договори за неопределено време и срочните трудови договори по чл. 67 – 69 от КТ, Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. Цит. съч., с. 90 – 96.

Изпитването през този период трябва да бъде реално, изключват се периодите, когато работникът не изпълнява своята работа по уважителни причини. По време на изпитването между страните съществува нормално трудово правоотношение с всички изискуеми права и задължения (чл. 70, ал. 3 КТ). Клаузата за изпитване позволява договорът да бъде прекратен без предизвестие до изтичане на срока. Преценката за прекратяване на договора е окончателна и не подлежи на съдебен контрол, защото изпитването е една оценъчна дейност. Този вид трудов договор не е срочен, защото срокът не е прекратително условие. С неговото изтичане договорът не се прекратява. Този извод произтича от разпоредбата на чл. 71, ал. 2 от КТ, където е указано, че “Трудовият договор се смята за окончателно сключен, ако не бъде прекратен по предходната алинея до изтичане на срока за изпитание.” Окончателният договор може да бъде срочен или безсрочен, но при сключването на договора със срок за изпитване, страните трябва да посочат какъв ще бъде неговия вид. Освен това съгласно чл. 70, ал. 5 от КТ “За една и съща работа с един и същ работник и служител в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж.” Трудовият договор със срок за изпитване се сключва само при постъпване на работника на работа. С изтичането на срока, този договор за изпитване става обикновен трудов договор за изпълнение на работата, за която е извършено изпитването.

Правната уредба на *трудовия договор за ученичество* се съдържа в чл. 230 - 233 от КТ. Целта на договора е да се придобие трудова квалификация в процеса на изпълнение на работата. В чл. 230, ал. 1 от КТ е указано, че: “С договора за ученичество работодателят се задължава да обучи ученика в процеса на работата по определена професия или специалност, а ученикът – да я усвои.” Такъв договор може да се сключи за работа, свързана с практически умения, а не знания. В чл. 230, ал. 2 от КТ е очертано съдържанието на разглеждания договор. Там е изтъкнато, че „С договора се определят формите, мястото и времетраенето на обучението, което не може да бъде повече от 6 месеца, обезщетението, което страните си дължат при неизпълнение, както и други въпроси, свързани с осъществяването на обучението.” Освен това в ал. 3 на чл. 230 от кодекса е отбелязано, че: „С договора страните определят и срока, през който ученикът се задължава да работи при работодателя след успешно завършване на обучението, а работодателят – да му осигури работа съобразно придобитата квалификация. Този срок не може да бъде по-дълъг от 3 години.” Следователно този договор е трудов, но има и допълнително изискване за придобиване на съответната трудова квалификация. Друга особеност на този договор се състои в допълнителното задължение на работодателя да обучава работника в процеса на работата по чл. 230, ал. 1 от КТ. Поради фактът, че по време на изпълнението на задълженията си по този договор работещият се обучава, в чл. 230, ал. 4 от КТ е предвидена специфична гаранция относно трудовото му възнаграждение. Там е изтъкнато, че “През време на обучението ученикът получава трудово възнаграждение според извършената работа, но не по-малко от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната.” Удостоверяването на придобитата професионална квалификация става чрез изпит. Това изискване е уредено в чл. 231, ал. 1 от КТ, където е указано, че „Резултатът от обучението при договор за ученичество се установява чрез теоретико-практически изпит на ученика.” В чл. 231, ал. 3 от КТ е уредено правото на отпуск, свързано с придобиването на квалификация. В тази разпоредба е отбелязано, че „При завършване на обучението ученикът има право на платен отпуск за подготовка за явяване на изпит в размери, уговорени с работодателя, но не по-малко от 12 работни дни. При повторно явяване на изпит той има право на неплатен отпуск в размер на 12 работни дни, който се

признава за трудов стаж.”

На трето място, трудовите договори могат да бъдат подразделени на основни и допълнителни с оглед на правната възможност за работещия да полага допълнителен труд при работодателя по основното трудово правоотношение или при друг работодател за работа извън кръга на трудовите му задължения и извън установеното за него работно време (по арг. от чл. 110 и 111 от КТ). Във връзка с тази трета класификация на трудовите договори е необходимо да се изтъкнат някои разновидности на допълнителните трудови договори, чиято правна уредба е съсредоточена главно в чл. 110 – 117 и чл. 259 – 268 от КТ.

Допълнителни трудови договори са тези, които се сключват при наличието на основен трудов договор. Те се сключват със същия или с друг работодател. От една страна, работникът или служителят може да сключи със своя *работодател по основното трудово правоотношение* три вида допълнителни трудови договори. Те са:

- Трудов договор за вътрешно заместване (чл. 259, ал. 1, изр. първо от КТ), при който заместващият работник/служител може да ползва всички права и задължения на заместваемия, включително и на трудовото възнаграждение, ако това е по-благоприятно за него и следователно заместващият има право на по-благоприятното трудово възнаграждение;

- Трудов договор за вътрешно съвместителство (чл. 259, ал. 1, изр. второ от КТ), при който работникът или служителят не само замества, но изпълнява и своята работа, заплаща му се допълнително трудово възнаграждение;

- Трудов договор за допълнителен труд (чл. 110 от КТ), при който работата се извършва не е в кръга на трудовите му задължения по основния трудов договор и е извън установеното за него работно време, като допълнителната работа не трябва да се възлага за същата трудова функция и не се зачита за трудов стаж.

От друга страна, в чл. 111 от КТ е уредена правната възможност за работника или служителя да сключи трудов договор за допълнителен труд с друг работодател (т. нар. “външно съвместителство”), но при следните две предпоставки: а) полагането на този труд да се извършва извън работното време, установено за основното трудово правоотношение; б) да не е уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение. Работата по него, също както при хипотезата по чл. 110 от КТ, не се зачита за трудов стаж.

Ограничението на работното време при полагането на допълнителен труд не трябва да води до нарушаване на нормативно установената междудневната и междуседмична почивка. Това изискване е уредено в чл. 113, ал. 1 от КТ, където е посочено, че: “Максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение при подневно изчисляване не може да бъде повече от: 1. 40 часа седмично – за ненавършилите 18-годишна възраст работници и служители; 2. 48 часа седмично – за другите работници и служители.”

В разглежданата насока е необходимо да се отбележи и обстоятелството, че в чл. 112 от КТ е установена забрана за полагане на допълнителен труд от определени категории работници и служители. Те са подразделени в две основни групи, а именно: а) работещи “при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки – за работа при същите или други специфични условия; и б) определените в закон или акт на МС.

### 3. Екологични аспекти на сключването на трудовия договор

Известно е, че реализацията на трудовата дейност е свързана в по-голяма или в по-малка степен с използването на природни ресурси. Обществените отношения, свързани с качеството на отделните компоненти на околната среда и с рационалното използване на природните ресурси се регулират от нормите на екологичното право. Тези норми не трябва да бъдат игнорирани при възникването и реализацията на трудовото правоотношение. По мое мнение при сключването на трудовите договори трябва да се имат предвид и екологичните изисквания за извършването на определения вид дейност. В една или в друга степен те трябва да бъдат очертани както в необходимото (законоустановеното) по чл. 66, ал. 1 и сл. от КТ, така и в допълнителното (факултативното) съдържание на трудовия договор.

Сред кръга на законоустановените реквизити на съдържанието на трудовия договор по чл. 66, ал. 1 от КТ, в специалното екологично законодателство са уредени някои специфични особености по отношение на две от тях, а именно: а) мястото на работа (т. 1)<sup>11</sup>, и б) характера на работата (т. 2)<sup>12</sup>. Тъй като обикновено в трудовия договор не се записват детайлно всички задължения на работника или служителя, те се конкретизират в длъжностната характеристика, която работодателят е длъжен да му връчи срещу подпис, отбелязвайки датата на връчването, на основание чл. 127, т. 4 от КТ. В правната ни теория господства становището, че длъжностната характеристика е неразделна част от трудовия договор<sup>13</sup>. Освен в законоустановеното съдържание на трудовия договор, задължения за страните по него от екологично естество, свързани с условията на труда, могат да бъдат включени (договорени) в допълнителното (факултативното) му съдържание на основание чл. 66, ал. 2 от същия кодекс. По-долу ще бъдат разгледани накратко някои специфични особености на мястото и характера на работата на работника или служителя, които са регламентирани в специалното екологично законодателство и които *de facto* (практически) представляват законоустановена основна, важна част от съдържанието на трудовия му договор. Те са уредени чрез вменяването на задължения за определени групи работници или служители, свързани с опазването на отделни видове природни ресурси.

#### 3.1. Характерни особености на мястото и характера на работа на определени служители в областта на опазването на защитените (природни) територии

Като пример в тази насока могат да бъдат посочени някои от разпоредбите на Закона за защитените територии (ЗЗТ – ДВ, бр. 133 от 1998 г., изм. и доп.), които уреждат съществена част от трудовата функция на работника и служителя (т. е. характера на работата му) и са в тясна връзка с работното му място. Този закон е посветен на опазването на т. нар. “защитени територии” по смисъла на чл. 5 от него (резервати и поддържани резервати, национални и природни паркове, природни забележителности и защитени местности). Поради особеното им екологично, научно и естетическо значение, законодателят е предвидил за тях режим на засилена правна защита, включващ ограничаване на човешката дейност в тези територии с цел запазване в по-голяма степен на качеството и количеството на екосистемите, намиращи се в тях. Това налага извършването на охранителна дейност за защитата на тези територии от посегателства (напр. административни нарушения или престъпления). Ето защо в глава четвърта, раздел III от ЗЗТ са уредени специални

<sup>11</sup> Вж. напр. Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. Цит. съч., с. 87.

<sup>12</sup> Пак там.

<sup>13</sup> Вж. *Основни на правото*, ч. 2, с. 65.



правила, посветени на охраната на защитените територии (чл. 67 – 72). Сред тях, с оглед на целите на настоящата статия, най-голямо значение имат разпоредбите, свързани със задълженията на *служителите от парковата охрана*, които са в трудовоправни отношения с регионалните органи на Министерството на околната среда и водите (МОСВ) – по арг. от чл. 69, ал. 2 от ЗЗТ. Работното място на тези служители е специфично – “охранителни участъци” с площ до 1500 ха в рамките на определената категория защитена територия (чл. 68 от с. з.). Този закон вменява 2 групи задължения на тези служители, които фактически са част от трудовата им функция (характера на работата им). От една страна, те са длъжни да носят униформено облекло с отличителни знаци и огнестрелно оръжие (чл. 69, ал. 3 от с. з.). От друга страна, те са длъжни да извършват редица специфични дейности в охранителните участъци, изброени лимитативно в чл. 70, ал. 1 от ЗЗТ, а именно, да: а) охраняват горите, земите и водните площи от незаконни ползвания и дейности (т. 1); б) следят за спазването на режима в защитените територии, определен със заповедта за обявяването им и с плана за тяхното управление (т. 2); в) проверяват всички документи, разрешаващи ползвания, дейности и движение в тези територии (т. 3); г) следят за спазване на противопожарните изисквания, а при пожар да участват в потушаването му (т. 4); д) следят за опазването на водите и терените от замърсяване с битови, промишлени и други отпадъци (т. 5); е) следят за състоянието на горите и при нужда да уведомят директора на регионалния орган на МОСВ (т. 6); ж) опазват флората и фауната (т. 8); з) съпровождат посетителски групи, предоставят информация и оказват съдействие на посетителите (т. 9); и) поддържат връзка и взаимодействие с органите на Планинската контролно-спасителна служба, противопожарната охрана и Министерството на вътрешните работи (т. 10); й) участват при изпълнението на дейности, свързани с възстановяването на животински и растителни видове, на техните местообитания, както и на забележителни обекти на неживата природа (т. 11); к) извършват дейности, свързани с мониторинга върху качеството на компонентите на околната среда (т. 12); л) съставят актове за констатирани административни нарушения (т. 13); и м) задържат вещите, предмет на нарушението, както и вещите, които са послужили за неговото извършване (т. 14).

В чл. 69, ал. 4 от ЗЗТ е установено и специфично изискване за заемането на длъжността “служител от парковата охрана” – наличието на завършено поне средно образование. Неспазването му води до недействителност на евентуално сключения трудов договор.

### **3.2. Характерни особености на мястото и характера на работа на определени служители в областта на опазването на горите и земите от горския фонд**

Като пример в тази насока могат да бъдат посочени някои от разпоредбите на Закона за горите (ЗГ - ДВ, бр. 125 от 1997 г., изм. и доп.), които практически уреждат важна част от законоустановеното съдържание на трудовия договор, сключван със специфична група служители, носещи наименованието “*служители по горите*”, а в някои подзаконовни нормативни актове по неговото прилагане са установени специфични образователно-квалификационни изисквания за заеманите от тях длъжности. Най-общо те извършват охрана на горите и земите от горския фонд – дейност, която се налага поради особената значимост на горите като природен ресурс с оглед на техните климаторегулиращи, водорегулиращи и средообразуващи функции. За целта е необходима и защитата им от правонарушения чрез охранителна дейност. Правният статус на тези служители е уреден в глава втора, раздел III, чл. 30 – 39б от ЗГ. В този закон те са подразделени на 4 групи (чл. 30), като само за две от тях е предвидена възможността за възникване на трудови

правоотношения. Става дума за: а) лицата, които осъществяват дейността си по трудови правоотношения в Изпълнителната агенция по горите и нейните структурни и териториални звена и заемат длъжности, за които е необходимо лесовъдско образование (т. 2); и б) лицата, които извършват дейност по трудови правоотношения в държавните горски стопанства, държавните ловни стопанства и учебно-опитните горски стопанства и заемат длъжности, за които е необходимо лесовъдско образование (т. 4). Сред кръга на служителите по горите са обособени две разновидности, които са свързани с непосредствената охрана на горите и земите от горския фонд. Това са *“горските стражари”*, които са служители на регионалните дирекции по горите (чл. 32, ал. 1 от ЗГ) и *“горските надзиратели”*, които са служители на държавните горски стопанства или държавните ловни стопанства (чл. 32, ал. 2 от с. з.). Специфично е работното им място – *“охранителни участъци”* със средна площ 15 000 декара (чл. 75 от с. з.). Основните задължения на горските стражари и горските надзиратели, които фактически са основна част от законоустановеното съдържание на трудовия им договор в аспекта му на *“характер на работата”*, са уредени в чл. 33 и 34 от ЗГ. Подобно на разгледаните по-горе задължения на служителите на парковата охрана по ЗЗТ, и по отношение на тези два вида служители по горите могат да бъдат обособени две основни групи задължения, отнасящи се до трудовата им функция. Първата от тях се отнася до носенето на специално униформено облекло със съответните отличителни знаци и огнестрелно оръжие (чл. 33, ал. 1 от ЗГ). Втората от тях е свързана с изчерпателно изброяване на редица специфични задължения, отнасящи се до охраната на поверения им горски участък. Спрямо горските стражари те са уредени в чл. 34, ал. 1 от с. з., където е указано, че те трябва да: а) пазят поверените им охранителни участъци от незаконни ползвания и повреди (т. 1); б) изискват спазването на правилата за сеч и другите ползвания от горите, опазването на горите в защитените (природни) територии и обекти, граничните и други знаци в горите, съоръжения и огради в горския фонд и други обекти в границите на поверения им участък (т. 2); в) проверяват всички документи за сеч, паша, лов, риболов и други ползвания на горите (т. 3); г) опазват дивеча и рибните ресурси (*“рибното богатство”*) в поверените им участъци и залавят нарушителите (т. 4); д) следят за спазване на противопожарните правила, а при пожар да вземат мерки за неговото ограничаване и потушаване (т. 5); е) спират превозните средства, които превозват дървен материал и други горски продукти, за проверка на техния произход (т. 6); ж) следят здравословното състояние и хигиената на горите в поверените им участъци и при нужда да сигнализируют в държавното горско стопанство (т. 7); з) не допускат извършването на незаконно строителство и разработване на земи в горския фонд, като при установяване на такива нарушения в 3-дневен срок да уведомяват директора на държавното горско стопанство, а той от своя страна трябва да уведоми компетентните органи по Закона за устройство на територията (ДВ, бр. 1 от 2001 г., изм. и доп.) (т. 8); и) съставят актове за констатирани нарушения на ЗГ по реда на Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН - ДВ, бр. 92 от 1969 г., изм. и доп.) (т. 9); й) задържат вещите – предмет на нарушението, както и вещите, които са послужили за неговото извършване (т. 10); к) проверяват складове и дървопреработващи предприятия за произхода на облите и преработените дървени материали и странични ползвания (т. 11); л) охраняват защитените видове животни и растения и следят за спазването на режимите на защитените територии и защитените зони<sup>14</sup> в определения им район на дейност (т.

<sup>14</sup> Правният режим на защитените зони, които се обявяват с цел опазване на биологичното разнообразие в тях, е уреден в чл. 5 – 19 от Закона за биологичното разнообразие (ДВ, бр. 77 от 2002 г., изм. и доп.).

12); м) отвеждат принудително нарушителите с неустановена самоличност в най-близкото поделение на Министерството на вътрешните работи (ЗМВР – ДВ, бр. 17 от 2006 г., изм. и доп.) (т. 13); н) упражняват правата и изпълняват задълженията по чл. 72, ал. 1, т. 1 – 3 от ЗМВР (т. 14); и о) изпълняват контрол върху изпълнението на служебните задължения на горските надзиратели и служителите на държавните горски стопанства и държавните ловни стопанства в съответствие с правилника по чл. 23, ал. 5 от закона <sup>15</sup>(т. 15). Спрямо горските надзиратели те са уредени в чл. 34, ал. 2 от ЗГ, където е посочено, че те имат правата и задълженията на горските стражари по ал. 1, т. 1 – 14, които бяха отбелязани по-горе.

В чл. 32, ал. 3 от ЗГ е установено задължението (за работодателите – бел. авт.) за горски стражари и горски надзиратели да се назначават лица, които притежават образование и квалификация, определени в Правилника за прилагане на ЗГ, приет с Постановление на Министерския съвет (ПМС) № 80 от 6.04.1998 г. (ППЗГ - ДВ, бр. 41 от 1998 г., изм. и доп.). Специалните правила относно правния статус на служителите по горите по ЗГ, посочени по-горе, са детайлизирани в чл. 43 – 46 от ППЗГ. Изискванията за образование и квалификация на горските стражари и горските надзиратели са установени в чл. 43, ал. 1 от същия правилник, където е указано, че “За горски стражари и горски надзиратели на охранителни участъци се назначават лица с висше или средно лесовъдско образование по специалностите “горско и ловно стопанство”, “горско стопанство и дърводобив”, “помощник-лесовъд”, “горско стопанство”, “горско и ловно стопанство и дърводобив” или по други приравнени към тях от Министерството на образованието, младежта и науката специалности, притежаващи минимум втора квалификационна степен”. Неспазването на тези изисквания води до недействителност на евентуално сключения трудов договор с тези лица.

### *3.3. Характерни особености на мястото и характера на работа на определени служители в областта на защитата на ловното стопанство*

Като пример в тази насока може да се изтъкне Законът за лова и опазване на дивеча (ЗЛОД – ДВ, бр. 78 от 2000 г., изм. и доп.), в който фигурират специални правила относно мястото и характера на работа на две специфични категории служители, чиято основна трудова функция се изразява в охрана на дивеча (т. е. определени видове от дивата фауна – обект на лов и ловно стопанство – бел. авт.), а в някои подзаконовни нормативни актове по неговото прилагане са установени специфични образователно-квалификационни изисквания за заеманите от тях длъжности. По-специално тези правила са уредени в глава четвърта, раздел III “Опазването на дивеча” (чл. 66 – 70 от ЗЛОД). Горепосочените служители, извършващи непосредствената охрана на дивеча носят наименованието “ловни стражари” и “ловни надзиратели”, а подходът на законодателят при определяне на мястото и характера на работата им е твърде сходен с този, използван спрямо горските стражари и горските надзиратели по ЗГ, разгледан по-горе. Законодателят дори приравнява ловните стражари на горски стражари по права и задължения, когато ловните стражари извършват охранителна дейност на горски участъци по ЗГ (чл. 67, ал. 3 от ЗЛОД), както и обратно – приравнява горските стражари по ЗГ и служителите от парковата охрана по ЗЗТ на ловни стражари по права и задължения,

<sup>15</sup> С тази разпоредба е оправомощен министърът на земеделието и храните да издаде правилник за устройството и дейността на регионалните дирекции по горите, които са териториално структурно звено на Изпълнителната агенция по горите. Вж. в тази насока Правилника за устройството и дейността на регионалните дирекции по горите, издаден от министъра на земеделието и храните (ДВ, бр. 95 от 2010 г.).

когато те охраняват ловни участъци по ЗЛОД (чл. 67, ал. 5 от ЗЛОД). Ловните стражари като служители са в трудовоправни отношения с директорите на държавните горски стопанства или държавните ловни стопанства, които, от своя страна, са задължени да извършват опазването и охраната на дивеча в териториалния обхват на техния ловностопански район<sup>16</sup> (по арг. от чл. 67, ал. 1 от ЗЛОД). Ловните надзиратели като служители обаче, са в трудовоправни отношения с две групи работодатели, а именно: а) ловните сдружения по чл. 30 и 31 от с. з., които стопанисват дивеча в определения им от компетентния орган ловностопански район; и б) лицата по чл. 36, ал. 1 от с. з., с които е сключен договор за стопанисване и ползване на дивеча в дивечовъдните участъци (по арг. от чл. 67, ал. 2 от ЗЛОД). Работното място на ловните стражари и ловните надзиратели е “охранителният участък”, чийто размер е определен в чл. 68, ал. 1 и 2 от ЗЛОД в зависимост местоположението му. Той е с площ до 1 500 ха, ако се намира в ловностопанския район на държавните ловни стопанства или дивечовъдните участъци (ал. 1) или е с площ от 5 000 до 10 000 ха, ако се намира в района на държавните горски стопанства или държавните ловни стопанства, но извън горския фонд (ал. 2). Специфичните задължения като основна част от трудовата функция (характера на работата) на ловните стражари са изброени лимитативно в чл. 67, ал. 4 от ЗЛОД. Там е указано, че в поверените им охранителни участъци те са длъжни да: а) охраняват дивеча и рибата (т. 1); б) следят спазването на режима за стопанисване и ползване на дивеча (т. 2); в) следят състоянието на дивеча и изпълнението на ловностопанските мероприятия в поверените им охранителни участъци (т. 3); г) проверяват всички документи за лов, риболов, сеч, паша и ползването на лечебни растения уредено в Закона за лечебните растения (ДВ, бр. 29 от 2000 г., изм. и доп.) (т. 4); д) извършват проверки на личния багаж на ловуващите лица (т. 5); е) спират за проверка превозни средства в поверените им охранителни участъци, използвайки стоп-палка и зелена сигнална лампа за моторните превозни средства със специален режим на движение по образец, утвърден от изпълнителния директор на Изпълнителната агенция по горите и министъра на вътрешните работи (т. 6); ж) съставят актове за констатирани нарушения на ЗЛОД (т. 7); з) задържат вещите – предмет на нарушението, както и вещите, послужили за неговото извършване (т. 8); и) следят за спазването на противопожарните правила (т. 9); й) опазват специализираната фуражна база, изградените ловностопански съоръжения, сгради и други обекти в поверените им охранителни участъци (т. 10); к) следят за опазването на сватбовищата и токовищата<sup>17</sup> (т. 11); л) следят за щети, нанесени от и на дивеча (т. 12); м) залавят и отвеждат нарушителите с неустановена самоличност в най-близкото поделение на Министерството на вътрешните работи (т. 13); н) регулират числеността на хищниците, подивелите и скитащи кучета и котки (т. 14); и о) охраняват защитените животински видове и следят за спазването на режимите на защитените територии.

Задълженията на ловните надзиратели са уредени в чл. 67, ал. 6 от ЗЛОД, където е указано, че в поверените им ловностопански райони (респ. охранителни участъци – бел. авт.) те имат правата (респ. и задълженията – бел. авт.) на ловните стражари, с изключение на тези по ал. 4, т. 4 и 13, като имат право да проверяват всички документи за лов и риболов, както и да спират за проверка превозни средства в

<sup>16</sup> Съгласно чл. 7, ал. 1 от ЗЛОД, ловната площ на Република България се разпределя на ловностопански райони независимо от фондовите граници и собствеността върху земите, горите и водните площи.

<sup>17</sup> Правното понятие “токовище” е дефинирано в § 1, т. 9 от Допълнителните разпоредби на ЗЛОД, където е посочено, че това е “място за размножаване на глухари”.

поверените им охранителни участъци, използвайки стоп-палката по ал. 4, т. 6.

Изискванията за образование и квалификация на ловните стражари са уредени в чл. 105, ал. 1 от Правилника за прилагане на ЗЛОД, приет с ПМС № 151 от 13.06.2001 г. (ППЗЛОД - ДВ, бр. 58 от 2001 г., изм. и доп.). Там е посочено, че “За ловни стражари на охраняваните участъци се назначават лица с висше лесовъдско образование или със средно лесовъдско образование по специалностите “горско и ловно стопанство”, “горско стопанство и дърводобив”, “помощник-лесовъд”, “горско стопанство”, “горско и ловно стопанство и дърводобив” с минимум втора квалификационна степен или по други приравнени към тях от Министерството на образованието, младежта и науката специалности”. Аналогични са изискванията и спрямо ловните надзиратели (по арг. от чл. 106, ал. 2 от ППЗЛОД). Неспазването на тези изисквания води до недействителност на евентуално сключения трудов договор с тези лица.

#### *3.4. Характерни особености на мястото и характера на работа на определени служители в областта на защитата на рибното стопанство*

Като пример в тази насока може да се отбележи Законът за рибарството и аквакултурите (ЗРА – ДВ, бр. 41 от 2001 г., изм. и доп.), в който фигурират специални правила относно мястото и характера на работа на две специфични категории служители, чиято основна трудова функция се изразява в контрол върху ползването и опазването на рибните ресурси (т. е. видовете от водната фауна – обект на рибно стопанство – бел. авт.). По-специално тези правила са уредени в глава седма (чл. 54 и 55 от ЗРА). Първата категория служители са в трудовоправни отношения с Изпълнителната агенция по рибарство и аквакултури (ИАРА) към министъра на земеделието и храните, която контролира ползването и опазването на рибните ресурси (любителски риболов извън горския фонд<sup>18</sup> и стопански риболов, с изключение на стопанския риболов, извършван от чуждестранни риболовни кораби в българските морски пространства и вътрешните водни пътища<sup>19</sup>) (чл. 54, ал. 1 от ЗРА). Следователно става дума за служители на ИАРА, които са “оправомощени” да упражняват контрол от името на тази изпълнителна агенция върху ползването и опазването на рибните ресурси в рамките на нейните правомощия. Могат да бъдат очертани две основни групи задължения, отнасящи се до трудовата им функция. Първата от тях се отнася до носенето на униформено облекло със съответните отличителни знаци и служебна карта, както и носенето на огнестрелно оръжие съобразно разпоредбите на Закона за оръжията, боеприпасите, взривните вещества и пиротехническите изделия (ДВ, бр. 73 от 2010 г.). Втората от тях е свързана с изчерпателно изброяване на редица специфични задължения, отнасящи се до характера на тяхната работа. Те са уредени в чл. 54, ал. 2 от ЗРА, където е отбелязано, че те трябва да: а) проверяват разрешителните за стопански риболов, регистрацията на лицата, които извършват дейност, подлежаща на регистрация по този закон (напр. за аквакултурни дейности по чл. 25 от с. з. – бел. авт.), и билетите за любителски риболов (т. 1); б) контролират производството, превозването и разселването на носители на генетичен материал (т. 2); в) контролират спазването на

<sup>18</sup> Контролът върху любителския риболов в горите и земите от горския фонд се упражнява от органите на Изпълнителната агенция по горите (чл. 7 от ЗРА).

<sup>19</sup> В чл. 54, ал. 1 от ЗРА е отбелязано, че контролът върху стопанския риболов, извършван от чуждестранни риболовни кораби в българските морски пространства се извършва от Главна дирекция “Гранична полиция” към министъра на вътрешните работи по реда на Закона за морските пространства, вътрешните водни пътища и пристанищата на Република България – ДВ, бр. 12 от 2000 г., изм. и доп.).

режима на ползване на рибните ресурси (т. 3); г) контролират риболовните уреди, оборудването, спомагателните материали и другите технически средства за извършване на риболов (т. 4); д) контролират издадените генетични сертификати (т. 5); е) отвеждат принудително нарушителите с неустановена самоличност в най-близкото поделение на Министерството на вътрешните работи (т. 6); ж) изземват и задържат вещите – предмет на нарушението и вещите, които са послужили за неговото извършване (т. 7); з) контролират търговията с риба, други водни организми и продукти от тях по отношение на произхода и правилата за първа продажба (т. 8); и) упражняват правата и изпълняват задълженията по чл. 72, ал. 1, т. 1 – 3 от ЗМВР (т. 9); й) проверяват документите за самоличност при образуване на административнонаказателно производство за нарушения по ЗРА (т. 10); к) проверяват превозни и плавателни средства, когато са спрени, паркирани или в престой, и съвместно с контролните органи за движение по пътищата да спират превозни средства за проверка, като в зоните за граничен и митнически контрол спирането и проверката трябва да се извършват съвместно с органите, компетентни за упражняването му (т. 11); л) проверяват всички документи при превоз и търговия на риба и други водни организми (т. 12); и м) съставят актове за констатирани нарушения по ЗРА по реда на ЗАНН (т. 13).

Втората специфична група служители са т. нар. “риболовни надзиратели”, които са в трудовоправни отношения със сдруженията по чл. 11, ал. 1 и 2 от ЗРА<sup>20</sup>, на които (става дума за сдруженията – бел. авт.) им е възложен, на основание чл. 15а от с. з., контрола върху любителския риболов в определени рибностопански водни обекти (чл. 54а, ал. 2 във връзка с ал. 1 от ЗРА). Списъкът на тези надзиратели, които извършват непосредствения контрол от името на сдружението, се определя ежегодно от изпълнителният директор на ИАРА по предложение на тези сдружения. Трудовата функция на риболовните надзиратели е конкретизирана в чл. 54а, ал. 3 от ЗРА чрез препращане към отделни разпоредби на с. з. и на ЗЛОД. От една страна, те са длъжни да проверяват билетите за любителски риболов и имат правата и задълженията на оправомощените служители на ИАРА по чл. 54, ал. 1 от ЗРА, с изключение на тези по чл. 54, ал. 2, т. 5, 6, 8, 9 и 12. От друга страна, те имат правата и задълженията на ловните надзиратели по чл. 67, ал. 6 от ЗЛОД.

Мястото на работа на оправомощените служители на ИАРА и на риболовните надзиратели, посочени по-горе, се извлича чрез логическо тълкуване на чл. 54, ал. 1 и 54а, ал. 1 от ЗРА. Това са рибностопанските обекти, които се ползват за любителски и стопански риболов и за рибовъдство (“аквакултури”), определени в чл. 3 от ЗРА.

#### *4. Правна защита при нарушаване на клаузите на трудовия договор или при неправомерно прекратяване на трудовото правоотношение*

В тази насока могат да бъдат изтъкнати следните правни средства:

- Дисциплинарна отговорност за нарушаване на трудовата дисциплина (чл. 186 – 199);
- Право на работника или служителя да прекрати трудовия договор без предизвестие при наличие на определени неправомерни действия на работодателя (чл. 327, т. 1 – 3а от КТ);

<sup>20</sup> В тези разпоредби на ЗРА е уредено правото на българските граждани да се сдружават в териториални, регионални и национално риболовни сдружения.

- Право на работодателя да прекрати трудовия договор без предизвестие при неправомерни действия на работника или служителя (чл. 330 от КТ);
- Съдебна защита срещу неправомерно прекратяване на трудовото правоотношение (чл. 357 – 362 от КТ);
- Налагане на принудителни административни мерки от контролните органи за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство в разглежданата област, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях (чл. 404 – 405 от КТ)<sup>21</sup>;
- Административнонаказателна отговорност за нарушаване на трудовото законодателство в разглежданата област (чл. 414 от КТ)<sup>22</sup>;
- Наказателна отговорност на длъжностно лице за неизпълнение на заповед или влязло в сила съдебно решение за възстановяване на неправомерно уволнен работник или служител (чл. 172 от Наказателния кодекс – ДВ, бр. 26 от 1968г., изм. и доп.)<sup>23</sup>.

## 5. Заключение

Накрая могат да бъдат направени някои по-общии изводи от разглежданата правна уредба.

1. Основните елементи на законоустановеното съдържание на трудовия договор са уредени в чл. 66, ал. 1 от КТ, но в специалното екологично законодателство са уредени специфични особености, свързани с мястото и характера на работата на определени групи служители, свързани с опазването на защитените природни територии, горското, ловното и рибното стопанство.
2. Конкретните задължения на тези групи служители, посочени по-горе, които са изброени в разпоредбите на специалното ни екологично законодателство трябва да залегнат в длъжностната им характеристика, защото с тях се конкретизира трудовата им функция.
3. Спецификата в мястото и характера на работа на тези служители е свързана със спецификата на обекта на правна защита (определени природни ресурси) и с целите на неговото опазване и рационално използване.

*Recibido el 10 de febrero de 2011, corregido del 5 al 8 de marzo de 2011 y aceptado el 9 de marzo de 2011.*

<sup>21</sup> Вж. напр. за повече подробности Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. Цит. съч., с. 499 – 504.

<sup>22</sup> Вж. напр. за повече подробности Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. Цит. съч., с. 510 – 511.

<sup>23</sup> Вж. напр. за повече подробности относно наказателноправната защита на правата и интересите на личността, сред които и правото на труд като едно от основните права на българските граждани, Михайлов, Д. *Проблеми на наказателното право: Обща част*. София, 2008, с. 31 – 40.