

## ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ И ЛИЧНИЯ ЖИВОТ НА РАБОТНИКА ИЛИ СЛУЖИТЕЛЯ- ПРОКАРВАНЕ НА ГРАНИЦИ И УСТАНОВЯВАНЕ НА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Ярослава ГЕНОВА\*

Para citar este artículo puede utilizarse el siguiente formato:

**Yaroslava Genova** (2010): “Трудовото правоотношение и личния живот на работника или служителя- прокарване на граници и установяване на взаимодействия”, en *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, n.<sup>os</sup> 1-2 (diciembre 2010/enero 2011), pp. 1-11. En línea puede leerse en: [www.eumed.net/rev/historia/01/yg.htm](http://www.eumed.net/rev/historia/01/yg.htm).

**РЕЗЮМЕ:** Статията е посветена на една сериозна, но малко изследвана тема в българското трудово право- границите и взаимодействията между трудовото правоотношение и личния живот на работника или служителя. В обем от 15 страници е проследено развитието на законовата уредба, която постепенно прокарва граници, така че личният живот да не пречи на изпълнението на трудовите задължения, но и трудовото правоотношение да не води до големи и неоправдани ограничения в личната сфера на работника като човек и гражданин. Пример за такива граници са ограниченията на работното време, задължението на работодателите да пазят достойнството на работниците и др. Разгледани са също така правните норми, които имат за цел да регулират онези взаимодействия между професионалната и личната сфера, при които едната или другата сфера трябва да получи предимство, заради определени важни интереси на работника, работодателя или на обществото. Пример е въвеждането и постепенното разширяване на отпуските за гледане на деца, за полечаване на образование и др. Проучването обхваща историческо развитие на българското трудово право, през първите два етапа от развитието: 1. начален период, 30-те и 40 –те години на XX век (първият закон за трудовия договор е приет 1930г.) и 2. социалистически период, 1944г- -1989г. (разгледани са разпоредбите на двата Кодекса на труда, от 1951г. и от 1986г.); Това е базата, от която тръгва демократизирането на българското трудово право след 1989г. и което продължава и в момента под влияние особено на членството на България в Международната организация на труда и в Европейския съюз. Статията завършва с разсъждение по повод новите предизвикателства, които среща трудовото право през ХХIв., част от които е по-успешното съчетаване между личния и семейния живот и трудовите задължения на гражданите, а също така и утвърждаването на статута на работника или служителя като истински гражданин на своето работно място.

**Ключови думи:** Личен живот, Трудов договор, Работник и служител, Лични права, Трудови права и задължения.

**ABSTRACT:** The main topic of the article is an important but little studied issue in Bulgarian Labour Law –the boundaries and the interaction between the employment relationship and the private life of the worker or the employee. This article illustrates the development of the system of laws that gradually puts limits so that private life cannot interfere with the realization of working obligations but at the same time

Labour Relations do not lead to dramatic and unexpected changes in the personal sphere of the employee as a human or citizen. Examples for such limitations are limited working time, the obligation of the employers to protect the employees' dignity, etc. Legal norms that regulate interactions between personal and professional spheres, and give one of them advantage, because of certain important worker's, employer's or public concern are also examined. An example is the introduction of leaves for raising children, for education and others. The research encompasses the historical development of Bulgarian Labour Law throughout its first two stages: i) the initial period, the 30s and 40s in the XX<sup>th</sup> century (the first Contract of employment Law was adopted in 1930); and, ii) the Socialist period, 1944-1989 (the two Labour Law Codes - 1951 and 1986). This is the basis from which the democratization of Bulgarian Labour Law started in 1989 and which continues at the moment due to Bulgaria's membership to the International Labour Organization in the EU. The article finishes with a reflection on on the new challenges that Labour Law is facing in the XXI<sup>st</sup> century, part of which is the balancing between the workers' personal life and professional obligations of as well as the validation of the worker's or employee's status as a real citizen in the working place.

KEY WORDS: Privacy, Contract of employment, Worker and employee, Personal rights, Workers' rights and obligations.

Как, кога и защо се заражда трудовото правоотношение, което дава живот на един самостоятелен правен отрасъл- трудово право, е много отдавна изяснен и изглежда загубил значение въпрос<sup>1</sup>. Но погледнат през призмата на темата на настоящото изследване, той разкрива неочакван интерес. Възможността за отдаване под наем на работната сила и използване на наеман труд се свързва с установяването на стопанския либерализъм в Европа след Великата френска революция (1789г.). Заедно с абсолютната монархия Революцията събаря и феодалния и цехов строй, прогласява че „хората се раждат свободни и равни по правата си“<sup>2</sup> и позволява стопанската свобода. Но трудовото правоотношение не само се появява едновременно с победата на великата идея за правата на човека и тяхното първо законодателно закрепване, а само по себе си е израз на свободата на личността. От тази гледна точка изпъква един малко провокативен извод: По идея трудовото правоотношение не е ограничение на личния живот. Напротив, фундаменталното откритие, залегнало в концепцията за трудовото правоотношение- че работната сила е стока и може да бъде предмет на договор за наем, е довело до освобождаване на работника от много тежки форми на вмешателство в личния му живот, съществували по-

\* Юридически факултет на Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“, град Пловдив, България. iaroslava@abv.bg.

<sup>1</sup> Ако по-старите учебници по трудово право все пак му отделят известно внимание, вж. Янулов, И. Трудово право, С., Университетска печатница, 2-ро изд., 1948, с. 23-42; Радоилски, Л. Трудово право на НРБ, С., ДИ „Наука и изкуство“, 1957, с. 11-16, то в съвременните издания историческите бележки са силно ограничени и се концентрират не върху общественоекономическите условия за възникване на трудовото правоотношение, а върху хронологията на трудовото законодателство, вж. Мръчков, В. Трудово право, С., Сиби, 6-то изд., 2008, с. 21-23, с. 141-146; Василев, А. Трудово право, БСУ, 1997, с.11-14; Pelissierq J., Supiot, A. et Jeammaud. A., *Droit du travail*, Dalloz, 24-e ed. 2008, p. 9-22.

<sup>2</sup> Декларация за правата на човека и гражданина, август 1789г., вж. Киров, С. Правата на българските граждани, С., Книперграф, 1942, с. 29-37; Друмева, Е. Конституционно право. цит.съч....с. 757-751.

рано. Известно е, че за да бъде заставен да работи, робът е бил юридически приравнен на вещь, третиран е като обект на собственост от господаря си и не е притежавал автономия на волята и действията, позволяваща да развива свой личен живот. А доколкото робите фактически са имали някакъв личен живот, той не е бил неприкосновен, а точно обратно, напълно подвластен на патрона. Чл. 18 от декларацията към втората френска конституция<sup>3</sup> гласи: „Никой не може да се продава или да бъде купен... Законът не признава домашно робство.” Подобен текст с фундаментално значение ще се появи деветдесет години по-късно и в Конституцията на Българското княжество (чл. 61). Крепостните селяни при феодализма също паралелно с труда, полаган за сеньора, са били подчинени спрямо него във всички области на живота, включително семейните отношения. Свобода да живеят според собствените си разбирания и желаниа нямали и чираците и калфите, а в голяма степен и самите майстори в корпорациите, цеховете, еснафите. Трудът, упражняван при феодалните условия, далеч не е бил само средство за препитание, а ограничавал свободата на човека в почти всички нейни аспекти, дори най-интимните, като налагал определен начин на живот, регламентиран от еснафските норми и обичаи, изложен на показ пред останалите членове на еснафа и силно контролиран. Законът Алард от 2-17 март 1791г. обаче провъзгласява свободата на труда във Франция, като „всеки работник е свободен да бъде наеман и всеки предприемач е свободен да наема, когато му харесва”<sup>4</sup>. Така от свободата на личността произтича свободата на труда и свободата на договарянето, и чрез теорията за отдаването под наем на работната сила юридически се слага край на обусловеността между живота на работника в труда и извън него. Както точно отбелязва Райко Ошанов, „работникът, макар да е подчинен на работодателя, не е негов роб”, „той е свободен човек, който с труда си осигурява собствената и на семейството си издръжка”<sup>5</sup>. За действителното положение на зависимост на личния и семеен живот на работниците в условията на старите еснафски занаятчийски предприятия в България доказателства се откриват дори в приетия през 1903г. Закон за организацията на занаятите и еснафските сдружения, който допуска майсторът да използва своите чираци, които живеят и се хранят при него, за „лека домашна работа”, те са поставени под неговата „бащинска дисциплина”, а всички спорове се решават от специални помирителни съдилища, в които решаващата дума е на представителите на еснафските сдружения<sup>6</sup>.

Трудовото правоотношение прави възможно нещо немислимо до тогава – всеки работник да е свободен да живее така, както му харесва, без значение каква е професията или работата му и за кого работи. Личната сфера на човека, включваща духовния (чест, достойнство, мнение, съвест, вероизповедание) и физически (неприкосновеност на тялото, жилището, кореспонденцията, свобода на сдружаване) интегритет, се изплъзва както от вмешателството на държавата, така и от това на работодателите. Самото трудово правоотношение пък, като плод на свободата на договаряне, се причислява към частноправния живот на гражданите и в началния стадий на

<sup>3</sup> Киров, С. Правата на..., цит.съч., с. 34-35.

<sup>4</sup> Pelissier, J., ... *Droit du travail*, op.cit., p. 9.

<sup>5</sup> Ошанов, Р. Правната закрила на труда в България, С., 1943, с. 121.

<sup>6</sup> Виж по-подробно Златинчев, Й. Борбата за трудово законодателство в България, С., Профиздат, 1961, с. 82.

развитието му държавата не се намесва в него<sup>7</sup>. Но твърде скоро се проявява и осъзнава особеното, ново отражение, което наемната форма на труд оказва върху живота на работниците. Прието е като причина за въвеждането на първите трудови, известни още като „фабрични“, закони да се сочи прекомерната експлоатация на работната сила, а като тяхна цел- защитата на живота и здравето на работещите. Но това зараждащо се трудово законодателство е и първото доказателство, че макар да има граници между личния живот и работата по трудово правоотношение, между тези две „битиета“ на човека просто не може да има независимост. Най-напред се приемат именно законите, които да регламентират съотношението между времето, в което човекът е ангажиран да полага труд за своя работодател, и времето, което може да посвети на всички други сфери на своя живот, вкл. личната<sup>8</sup>. Прекалено дългото работно време е медал с две страни- за първа последица има изхажването на работната сила, но паралелно с това силно ограничава възможността за пълноценен личен живот<sup>9</sup>. Тази втора последица действително също е била отчитана от законодателите, свидетелство за което има например в мотивите към законопроекта на Закона за закрила на женския и детския труд в индустриалните заведения от 1905г<sup>10</sup>.

За кратко време трудовото законодателство се разраства, като идва моментът, в който цялостно се регламентира самото трудово правоотношение, а не само отделни условия на полагането на наемния труд. В България това става през 1936г. с Наредба- закон за трудовия договор<sup>11</sup>. Установяват се основните институти на трудовото право, които съществуват и до днес. Няма да е нещо ново, ако се каже, че една част от тях имат връзка с личната сфера на работниците. Не е поставян въпросът, обаче, за характера на тази връзка. На първо място става въпрос за отпуските и почивките. Домашният отпуск (чл. 47 и 48 Н-З ТД) и особено отпускът „по важни домашни причини като: смърт и болест на домашните му или нещастни случаи с тях“ (чл. 51, ал. 3), отпускът преди и след раждане и почивките за кърмачките (чл. 54) на пръв поглед са пример за приоритетно третиране на личния и семейния живот спрямо трудовото правоотношение, защото юридически погледнато са нормативно закрепени ограничения, които суспендират изпълнението на трудовото правоотношение. Трудовото правоотношение сякаш търпи въздействието на личната сфера на работника, „отстъпва“ пред нея. Всъщност е точно обратното- тези отпуски и почивки, също както ограничаването на работното време, са реакция на негативното отражение на трудовото правоотношение върху възможността да се води личен и семеен живот. Задължението за спазване на работното време прави фактически невъзможно изпълнението на такива важни семейни функции, като тези, свързани с раждането и

<sup>7</sup> Ошанов, Р. цит.съч., с. 12-13.

<sup>8</sup> Средкова, К. Правен режим на работното време. С., УИ „Климент Охридски“, 1992, с. 15-23.

<sup>9</sup> Неслучайно работното време се сочи и като фактор за повишаване на жизненото равнище, вж. Средкова, К. цит.съч., с. 46-47.

<sup>10</sup> Цитирани от Янулов, И. Развитие на социалното законодателство в България, с., Придворна печатница, 1939, с.99: „Перспективата на бъдещите генерации става още по-печална при едно разтление в семейството, което неминуемо настъпва при неограниченото и безмерно използване на труда на жената- майка на грядущите потомства. Вмъкнати от най-ранна възраст в производството, децата от женски пол, както и възрастните жени, придобиват често пороци и склонност към нравствено изхабени елементи, така че моралната им гибел обикновено скоро настъпва.“

<sup>11</sup> Обн. ДВ, бр. 200 от 5.09.1936г.

отглеждането на малки деца и грижите за болни членове на семейството, които не могат да се ограничат само до извънработното време. Въпросните отпуски и почивки не нарушават границата между трудовото правоотношение и личната сфера, а само внасят известен баланс между тях. За осъзнатия конфликт между трудовото правоотношение и семейния живот говори и чл. 6 от Н-ЗТД, който дава право на съпругът да иска от помирителния съд прекратяване на трудовия договор на съпругата, ако той заплашва семейните отношения и съпругът има средства да издържа семейството. Друго потвърждение се открива в нормативен акт, който не спада към трудовото законодателство. Член 7 от Наредбата за предучилищното образование от 1934г.<sup>12</sup> Вменява в тежест на работодатели с повече от 20 работнички, майки на деца до 7 години, „да уреди на свои средства детско огнище за тия деца“. Тук също става въпрос не за навлизане на семейния живот в трудовото правоотношение, а за справедлива „компенсация“ на затруднението, което трудовите задължения пораждаат за полагането на майчини грижи.

В същия нормативен акт е намерила място и един друг тип норми, които по категоричен начин разграничават трудовото правоотношение от личната сфера на работника, но този път не чрез прокарване на времеви, а на морални граници. На първо място това е чл. 41, ал. 1, който установява задължението на работника да се съобразява с волята и нарежданията на работодателя или неговите представители, само когато се отнасят до работата. Член 46 забранява на работодателя да задържа „дрехите, имуществата, документите, инструментите и пр. на работника“ като залог за вземания, произтичащи от трудовия договор. А чл. 65, б. „в“ дава право за напускане без предизвестие, когато работодателят, неговите служачи, доверени лица и пр. се отнасят към работника или членовете на неговото семейство грубо или с унижителни за честта и достойнството действия. Докато първите две разпоредби не допускат „нахлуване“ на трудовото правоотношение в личната сфера (работникът е длъжен да се подчинява на работодателя само по въпроси на трудовата функция и неговите лични вещи и документи са неприкосновени, дори фактически работодателят да има достъп до тях), то чл. 65, б. „в“ е първото законодателно потвърждение, че личният живот и наемният труд, въпреки границите между тях, просто е невъзможно да бъдат напълно отделени. По простата причина, че работната сила е неотделима от човешката личност и който „ангажира своя труд, всъщност ангажира себе си“<sup>13</sup>. Докато голямата част от задълженията на работодателя спрямо работника са пряко относими към работната сила, целят нейното правилно използване и защита, то задължението за зачитане честта и достойнството е насочено към носителя на работната сила като личност. Не случайно проф. Янулов пояснява, че визираното в нормата грубо и унижаващо честта и достойнството отношение не трябва да се разбира само в смисъл на посегателства, предвидени в наказателния закон, а като принижаване изобщо достойнството на работника, който „е равноправен като личност (граждански, политически и морално) на работодателя, а не по-малощна личност“<sup>14</sup>. Именно с това задължение се отчита, че една част от личния живот на наемния работник, която се проявява в онези най-интимни психически преживявания и действия- ядро на човешкото достойнство и чест, не се ограничава, а се наслаждава върху трудовото

<sup>12</sup> ДВ, бр. 218 от 1934г.

<sup>13</sup> по израза на Райко Ошанов, цит.съч., с. 54.

<sup>14</sup> Янулов, И. Трудово право. цит.съч., с. 251.

правоотношение. Трудовото правоотношение нарушава неприкосновеността на личния живот, ако допуска потъпкване достойнството или унижаване честта на наетото лице, и това е основание за прекратяване на трудовия договор своевременно, без да се дължи предизвестие. Работодателят не може и не бива да потиска, а трябва да създава условия за протичането на този минимум личен живот по време на изпълнението на всички трудови задължения на работника. Съществуването на тази симбиоза, макар да не е било обект на специално внимание до момента, се признава и от съвременната българско трудовоправна доктрина. Така проф. Мръчков поддържа, че „уважаването на правата на човека като работник или служител, на неговото достойнство и сигурност се осъществява чрез изпълнението на задълженията на работодателя по трудовото правоотношение (чл. 127 от КТ)<sup>15</sup>. Нещо повече, изпълнението на трудовото правоотношение не само „търпи“ личния живот в изяснения вече смисъл, но и „генерира“ един специфичен аспект на личен живот- колегиалните взаимоотношения. При и по повод изпълнението на работата си работникът е поставен в контакт с други хора, (вкл. работодателя, ако е физическо лице), като не всички отношения, които създава с тях, са строго професионални. Тези лични взаимоотношения поначало съпътстват трудовото правоотношения, без да му влияят, но в някои случаи могат да се отразят на доброто му функциониране. Дори и тогава, работодателят няма власт да разрешава междуличностните конфликти, възникнали на работното място, защото те спадат към личната, а не към професионалната сфера. Затова пък не е длъжен да търпи това положение и законът му дава право на уволнение без предизвестие, когато например са нарушени поставените в правилника за вътрешния ред правила за отношения на работниците един към друг и към лицата „на които е предоставен надзорът им“, а също когато работник „е докачил честта на работодателя или член от семейството му“ (чл. 66, б. „з“ Н-ЗТД). Тези две основания за уволнение също са пример за установената морална граница между трудовото правоотношение и личния живот, която се основава на неутралитет и мирно паралелно съществуване.

От развитието на българското трудово право през периода между 30-те и 40-те години на XX в. не бива да се подминава обаче и един пример за вмешателство и опит за контрол спрямо личния живот на гражданите чрез трудовото правоотношение, но не от страна на работодателя, а от самата държава. При специфичните условия на про-фашистко политическо управление и борба срещу социалистическите и работнически движения, първо се ограничава едно основно политическо и трудово право на работниците-правото на сдружаване и в частност правото на синдикално сдружаване<sup>16</sup>. Сред задачите на създадените казионни работнически професионални организации е и „да се грижат за моралното възпитание в национален дух на членовете си за развиване чувството на привързаност и култ към държавата“. Паралелно с това, като придатък на официалния Български работнически съюз се създава и административна служба, наречена „Труд и радост“, под контрола на Дирекцията на професиите, за „оползотворяване на свободното време на

<sup>15</sup> Мръчков, В. „Конституционализиране на трудовото право“, в Дайджест „Труд и право“, Приложение № 5, 2005г.: Научна конференция „100 години трудово законодателство в България“, с. 22; виж от същия автор в Коментар на Кодекса на труда, Мръчков, В., ред. и съст. и К. Средкова, А. Василев, С., Сиби, 10-то изд., 2009, с. 381-382.

<sup>16</sup> За подробности виж Янулов, И. Развитие на социалното законодателство..., цит. съч., с. 39-44.

работниците” (и по-специално на неделната и празничната почивка)<sup>17</sup>. От заплатите на работниците се удържат годишни вноски, а парите от образувания фонд се използват за устройване на забави и други развлечения. Съществуването на службата „Труд и радост” е доказателство, че когато един тоталитарен режим ограничи политическите граждански права и демократичния обществен живот, започва да вижда заплаха и в личния живот на гражданите, където могат да намерят прикритие отнетите свободи, особено тази на сдружаването и на словото.

По-нататъшното развитие и усъвършенстване на българското трудово право следва международно утвърдените стандарти<sup>18</sup>, като разбира се, има и особености, свързани със социалистическия път на развитие, който поема България след 1944г. В мотивите към проекта за първия български Кодекс на труда от 1951г.<sup>19</sup> Сред множеството цели, които си поставя този основен трудов закон, е и „да стимулира трудещите се към увеличаване производителността на труда, като съчетава обществените с личните интереси”. Но като цяло, в КТ от 1951г. Не се съдържат много разпоредби, които да променят установените до момента граници и взаимодействия между личен живот и трудово правоотношение. Нов институт е „материално-битовото и културно обслужване на работниците и служителите”, но той урежда само възможни благоприятни последици от трудовото правоотношение, които „влият” върху личния живот по същия начин, както трудовото възнаграждение. Системата на отпуските, включително тези, свързани с майчинството и семейните задължения се разширява и усъвършенства. Сложено е начало и на тенденцията на определени факти от личния и семейния живот на работника или служителя да се придава по-голяма тежест в трудовото правоотношение, до степен да ограничават важни работодателски права. Пример за такова истинско влияние на семейния живот на работника е чл. 35 от КТ от 1951г., предвиждащ закрила срещу уволнение на жената в периода между петия месец на бременността и осмия месец след раждането. На последно място заслужава да се отбележи едно ново основание за прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие (чл. 34, б. ”г” от КТ от 1951г.): поради постъпване във висше, средно или специално учебно заведение. Образованието е част от личния живот, доколкото е въпрос за свободен избор за развитие на личността. А това, че направилият този избор работник, може да напусне работа незабавно, е пример за леко фаворизиране на интереса на личността пред работодателския интерес.

Един безспорен аспект на личния живот обаче- здравословното състояние на човека, защитено по принцип от лекарската тайна, не е и не може да остане ирелевантен за трудовото правоотношение. Именно на тази плоскост трудовото законодателство не прокарва граница, а регулира взаимодействията-чрез уредбата на задължителни медицински прегледи, чрез института на трудоустрояването (чл. 120, 121, 122 КТ), на отпуска по болест (чл. 59 КТ от 1951г.). Здравословното състояние на наемния работник не може да се третира

<sup>17</sup> Повече у Ошанов, Р., цит.съч., с. 257-261 и Златинчев, Й., цит.съч., с. 303.

Наредбата-закон за работническите професионални организации., обн. ДВ, бр.7 от 11.01. 1935г., прокарва началото на единния синдикат по място и професия, като не допуска никакви конкурентни синдикати.

<sup>18</sup> За факторите за развитие на трудовото законодателство в България виж Янулов, И. Развитие на социалното законодателство в България, цит.съч., с. 5.

<sup>19</sup> Обн. Известия, бр.91 от 13.11.1951г.

като въпрос на лична тайна пред работодателя, тъй като работоспособността е основен елемент от качеството на работната сила, от една страна, а от друга трудът често съдържа фактори, увреждащи здравето. Няма как да не се признае, че в този план трудовото правоотношение навлиза в интимната сфера на личността. Но основания за това има, както от частноправно естество-свободата на договарянето в трудовите отношения предполага съгласие на сключилия трудов договор да приеме и неминуемото разкриване на факти, свързани със здравния му статус, така и от публичноправен ред- опазването на здравето при работа е въпрос от обществен интерес. Има и други примери, извън трудовото право, в които общественият интерес надделява над правото на гражданина да пази в тайна своите заболявания и да решава сам всички въпроси, относно здравето си- задължителни са редица имунизации и профилактични прегледи, а в някои случаи е допустимо и принудително лечение.

Първоначалният текст на чл. 2, ал. 2 от новия, приет през 1986г., Кодекс на труда,<sup>20</sup> тържествено прогласява: „Правото на труд се упражнява в съответствия с обществените, колективните и личните интереси и осигурява свободното и многостранното развитие на личността, на нейните способности и творчески сили”<sup>21</sup>. Разбира се, става въпрос за декларативна фраза, издържана в духа на характерните за социалистическия строй лозунги, а не за поставяне съотношението между трудово правоотношение и личен живот на принципно нови основи. Има се пред вид главно отчитане интереса на лицето, свързан със самото упражняване на правото на труд, а не толкова съчетаването на труда с интересите, спадащи към личната сфера. За сметка на това, въздигането на труда в задължение (чл. 3 от КТ<sup>22</sup>) е една норма, която макар да не означава легализиране на принудителния труд, представлява ограничение на личния живот на гражданите, защото предрешава насоката, в която трябва да се развива личността, като свързва понятието за чест с изпълнението на задължението за общественополезен труд. За сметка на това за пръв път конституционната гаранция за равенство на гражданите (чл. 35 от КНРБ от 1971г.), е доразвита в областта на трудовите отношения чрез чл. 8, ал. 3 от КТ: „При осъществяването на трудовите права и задължения не се допускат никаква дискриминация, привилегии или ограничения в трудовите права, основани на народност, произход, религия, пол, раса, обществено и материално положение”<sup>23</sup>. Чрез забраната за дискриминация при функционирането на трудовото правоотношение се осигурява равенството между всички работници и служители. Но също така за пръв път експлицитно се прогласява съществуването на границите между трудовото правоотношение и личния живот, като се посочва, че изброените дискриминационни белези, по-голямата част от които произтичат от именно от личния или семеен живот на човека, са ирелевантни в сферата на труда.

Въпреки това широко развитие в новия КТ получава тенденцията за фаворизиране някои страни от личния живот за сметка на трудовото правоотношение. Причината за това до голяма степен може да се открие в социалистическата стопанска система, където традиционната фигура на

<sup>20</sup> Обн. ДВ, бр. 26 от 1.04 и 27.04.04 от 1986г.

<sup>21</sup> Нормата на чл. 2 от КТ е отм., ДВ, бр. 100 от 1992г. и е приет по чл. 2, ДВ, бр. 25 от 2001г.

<sup>22</sup> Изм., ДВ, бр.100 от 1992г., изм. и доп.

<sup>23</sup> Чл. 8, ал.3 от КТ в ред. преди изм. от ДВ, бр.100 от 1992г., изм. бр. 25 от 2001г. и бр. 52 от 2004г.



работодателя е заменена от предприятия, учреждения и организации, зад които стои държавата, а „трудовите колективи“ са „стопани на социалистическата собственост“. При такива условия, социалистическата държава спокойно може да натоварва трудовото правоотношение и с неприсъщи функции, като го използва за да подпомогне упражняването на такива лични права, които имат и висока обществена ценност, например правото на образование. Широка гама трудови права се предоставят на т.нар. „учащи се без откъсване от производството“<sup>24</sup>. Реално погледнато, трудовото правоотношение на работниците и служителите, които едновременно са и учащи се, се моделира така, че да им осигури възможност за пълноценно участие в учебния процес чрез специални норми, въвеждащи адаптирано работно време и специални „учебни“ отпуски. А както бе казано още в началото, продължителността и разпределението на работното време, както и периодите на освобождаване от задължението за престирание на труд (отпуските) разделят жизненото време на човека на професионално и извънпрофесионално, в което се ситира и личният живот. Към нормите, предназначени да коригират ограничаващото въздействие на трудовото правоотношение върху личния живот и да поддържат по-справедлив баланс между работа и личен живот се нареждат освен отпуските по майчинство и за изпълнение на семейни задължения, още редица права на жената-майка, като забраната за нощен и извънреден труд и за командироване и изпращане на обучение, без нейно съгласие<sup>25</sup>. Тъй като населеното място, на чиято територия се намира мястото на работа, обичайно е и териториалната локация на личния живот, правото за временно изпращане на работа или обучение в друго населено място без съгласието на работника или служителя е ограничено в разумния срок до 3 месеца<sup>26</sup>.

Мястото на работа и работното място са и пространствена граница между трудовото правоотношение и личния и семейния живот. Тя обаче също не е абсолютна и непрониклива, тъй като още от зората на трудовото правоотношение съществува т. нар. надомна работа. Както пише проф. Янулов, „най-трудната област за защита на труда е, когато той последният се извършва вкъщи“<sup>27</sup>. Може да се каже, че при надомната работа взаимодействието на трудовото правоотношение и личната сфера на човека е особено осезаемо и възможности за негативно влияние съществуват и в двете посоки. Въпреки това КТ не съдържа специална уредба за надомната работа. Тя се споменава единствено в чл. 312 от КТ, във връзка с правото на майки с деца до 6-годишна възраст да получат надомна работа или неплатен отпуск за преминаване на надомна работа в друго предприятие, както и да се върнат на предишната работа след прекратяването на надомната. Законодателят разглежда проблема за надомната работа доста едностранчиво, само в аспекта ѝ на способ за съвместяване на наемния труд и родителските грижи. Пространствената граница между трудовото правоотношение и личната сфера може да бъде премината и чрез такива задължения, произтичащи от трудовото

<sup>24</sup> Чл. 169КТ „Отпуск на учащи се без откъсване от производството“ (в редакцията му преди изм. от ДВ, бр. 100 от 1992г.), също чл. 170 и чл. 171; чл. 138, ал. 2 (в ред. преди изм. от ДВ, бр. 100 от 1992г.) предвижда наемане на непълно време с предимство и на учащи се в свободно от учение време; чл. 141, ал. 4 (преди изм. от ДВ, бр. 100 от 1992г.) предвижда работните смени на учащите се да се определят в зависимост от организацията на учебния процес;

<sup>25</sup> Чл. 310 КТ преди изм. от ДВ, бр. 100 от 1992г.

<sup>26</sup> Чл. 121 КТ преди изм. от ДВ, бр. 100 от 1992г., чл. 122 КТ-отм., ДВ, бр.100 от 1992г.

<sup>27</sup> Янулов, И. Развитие на социалното..., цит. съч., с. 102.

правоотношение, чието изпълнение не се ограничава само в мястото на работа, налага ограничения в поведението на работника или служителя и/или в извънпрофесионалната сфера. Спорното в тези случаи е дали се получава единствено времево-пространствено съвпадение, т.е. паралелност, или истинско засягане на личния живот от трудовото задължение, или обратно. Налага ли например, задължението да се пази доброто име на предприятието<sup>28</sup> определени изисквания към личния или семеен живот на работника или служителя? Отговорът е труден, затова на този етап следва да се приеме, че това задължение все пак не е равнозначно на поставянето на морални изисквания към работника и служителя. Аргумент може да се почерпи от чл.130 КТ (в първоначалната му редакция от 1986г.), който предвижда, че „на работници, които изпълняват функции с особено важно значение за развитието на народното стопанство, образованието, науката и културата, могат да се възлагат със закон или указ задължения за безупречно поведение в обществото извън изпълнението на трудовите им задължения”. В същия смисъл проф. Янулов казва, че етичната норма не може да бъде свързана с правни последици, вкл. нарушението ѝ да се приеме за нарушение на трудовата дисциплина, освен когато етичните правила за определена категория служители се превръщат и в правни задължения<sup>29</sup>. Също така според проф. Мръчков незаконно е уволнението за простъпки, които не представляват нарушение на трудовата дисциплина, а на обществени и морални задължения, напр. неучастие в трудови бригади, в кръводаряването, създадени интимни отношения между работник и работничка<sup>30</sup>. Тук от значение е и разграничението между личен и семеен живот и обществен живот. Както изпълнението на всички задължения по трудовото правоотношение не може да се ограничи само в работното време и място, така личният и семеен живот не може да се ограничи само да дома и действията, които нямат никаква публичност. Едно такова разбиране би било крайно ограничително. Личният и семейният живот имат елементи, които спадат към обществения живот на човека.

От последното десетилетие на XX в. до момента България като цяло и българското трудово право в частност претърпяха големи промени под влиянието на множество вътрешни и международни политически, икономически и социологически фактори. Кодексът на труда от 1986г. беше приведен в съответствие с демократичните промени и прехода към пазарна икономика<sup>31</sup>, като първото голямо изменение от 1992г. беше последвано от множество по-големи и по-малки изменения и допълнения. Трудово право като цяло е изправено пред новите предизвикателства на XXI век, като трябва да реагира на навлизането в труда на нови високи технологии и средства за комуникация, да отговаря на променени социални и икономически реалности, които остро поставят изисквания за повече гъвкавост на трудовото правоотношение. В резултат днес въпросът за трудовото правоотношение и личния живот на работника и служителя също става по-сложен, обогатява се с нови проблеми,

<sup>28</sup> Чл. 126, т. 9 от КТ преди изм. от ДВ, бр. 100 ат 1992г.

<sup>29</sup> Янулов, И. Трудово право..., цит. съч., с. 378-379.

<sup>30</sup> Мръчков, В. Правна защита срещу неправилно уволнение, С., Издателство на БАН, 1971, с. 80-81.

<sup>31</sup> Виж Мръчков, В. „Пазарна политика на труда и трудовото право при промените в България”, Правна мисъл, бр. 4 от 1995г., с. 65-77; Средкова, К. Българското трудово законодателство-100години и след това.-Във: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. С., УИ „Св. Климент Охридски”, 2007, с. 19-58.

например този за видео наблюдението на работното място или за дистанционната работа. Дали нормативно очертаните през ХХ в. граници между професионалната и личната сфера продължават да съответстват на реалността, дали не трябва да бъдат коригирани, има ли нови, непознати порано взаимодействия между личния живот и трудовото правоотношение. Нуждае ли се работникът или служителят на ХХI в. от специфична, засилена закрила на неприкосновеността на личния си живот, или модерното трудово правоотношение може да приеме до такава степен гъвкави форми, че да се „разтвори“, да се приобщи към интимната сфера? Тази проблематика изисква отделно изследване. Но като отправна точка за него служат установените в настоящата статия „класически“ положения, които могат да бъдат обобщени в следните няколко извода: 1. Пред вид липсата на легално определение и невъзможността да се изведе общоприета дефиниция от доктрината или съдебната практика, когато се говори за личен живот на работника или служителя, следва да се имат пред вид и проявленията на семейния му живот, както и на онези права, които спадат към личната сфера в по-широк смисъл. 2. В българското трудово право, за разлика от това на други държави<sup>32</sup>, исторически не се налага подходът за изрично доразвиване на конституционно прогласената неприкосновеност на личния живот чрез специални норми, които да гарантират закрилата на личния и семейния живот и другите права от личната сфера в областта на наемния труд. 3. Между трудовото правоотношение и личния живот на работника или служителя съществуват три типа граници: времеви, пространствени и морални, които са установени с чрез основни институти на трудовото право като работното време и отпуските, мястото на работа, работодателската власт. 4. Забраната за дискриминация в областта на трудовите отношения има съществения принос да прогласява като принципно положение за независимост между личното и професионалното поле за изява на човека. 5. Съществуващите граници обаче не могат да бъдат и не са непроницаеми и не изключват взаимодействието между трудовото правоотношение и личния живот на работника и служителя. В някои случаи, когато изглежда, че личният живот „нахлува“ в трудовото правоотношение, или обратно, че трудовото правоотношение ограничава личния живот, всъщност се касае за балансиране на задълженията в професионалната и личната сфера. Но има и редица други ситуации, при които наистина било личният живот, било трудовото правоотношение взема връх.

*Recibido el 14 de diciembre de 2010, corregido del 20 al 22 de diciembre de 2010 y aceptado el 23 de diciembre de 2010.*

<sup>32</sup> За сравнение във Франция са приет два закона по проблемите на гаранитрането на личния живот в областта на наемния труд- Loi 82-689 du 4.09.1982, relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise; Loi 92-1446 du 31.12.1992, art. 25 à 29.