

ПРАВОТО И БИЗНЕСЪТ в съвременното общество

Сборник с доклади
от 3-та Национална научна конференция
13 ноември 2020 г.



Издателство „Наука и икономика“
Икономически университет - Варна

ПРАВОТО И БИЗНЕСЪТ В СЪВРЕМЕНОТО ОБЩЕСТВО
THE LAW AND THE BUSINESS IN THE CONTEMPORARY SOCIETY

Сборник с доклади
Conference proceedings

ПРАВОТО И БИЗНЕСЪТ В СЪВРЕМЕННОТО ОБЩЕСТВО

**Сборник с доклади
от 3-та Национална научна конференция
13 ноември 2020 г.**

THE LAW AND THE BUSINESS IN THE CONTEMPORARY SOCIETY

**Conference proceedings
of the 3-rd National Scientific Conference
13 November 2020**

2020

Издателство „Наука и икономика“
Икономически университет – Варна

University publishing house „Science and Economics“
University of Economics – Varna

Сборникът се издава като резултат от национална научна конференция „Правото и бизнесът в съвременното общество“, проведена на 13 ноември 2020 г. в Икономически университет – Варна. Научният форум е проведен от катедра „Правни науки“ по проект НПК – 269/2020 г., съгласно договор за частично финансиране на научен форум, по реда на Наредба за условията и реда за оценката, планирането, разпределението и разходването на средствата от държавния бюджет за финансиране на присъщата на държавните висши училища научна или художественотворческа дейност, обн. В ДВ, бр. 73 от 16.09.2016 г., в сила от 01.01.2017 г. Приета с ПМС №233 от 10.09.2016 г.

Всички публикувани материали са рецензирани от утвърдени и водещи в съответната научна област специалисти, включени в Редакционния съвет.

The book is published as a result of a national scientific conference “The law and the business in the contemporary society”, which took place at 13 November 2020 in the University of Economics – Varna. The scientific forum was organized by the Legal sciences Department – project SPC – 269/2020, pursuant to contract for partial financing of scientific forum according to Regulation for the conditions and order of evaluation, planning, distribution and spending of funds from the state budget for financing of the inherent for the state higher schools scientific or artistic activity, promulgated State Gazette 73/16.09.2016, effective of 01.01.2017, adopted by decree of the Council of ministers №233 /10.09.2016 г.

All published reports are refereed by acknowledged and leading specialists in the respective scientific area, members of the Editorial board.

Тази книга или нейните части не могат да бъдат възпроизвеждани или предавани под каквато и да е форма, или по какъвто и да е начин, електронен или механичен, и копирани без писменото разрешение на издателя.

This book or its parts may not be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, and copied without the written permission of the publisher.

© Издателство „Наука и икономика“,
Икономически университет – Варна, 2020.
ISSN 2738-7488

© University publishing house „Science and Economics“
University of Economics – Varna, 2020.
ISSN 2738-7488
DOI: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020>

ОРГАНИЗАЦИОНЕН КОМИТЕТ

Председател:

Доц. д-р Галина Йолова – катедра „Правни науки“

Членове:

Проф. д-р Маргарита Бъчварова
Доц. д-р Андрияна Андреева
Гл. ас. д-р Дарина Димитрова
Гл. ас. д-р Живка Матеева
Гл.ас. д-р Диана Димитрова
Гл. ас. д-р Виолета Владова-Иванова
Гл. ас. д-р Милена Цветковска

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ

Проф. д-р Маргарита Бъчварова – ИУ – Варна, Катедра „Правни науки“
Доц. д-р Андрияна Андреева – Ръководител катедра „Правни науки“, ИУ – Варна
Доц. д-р Галина Йолова – ИУ – Варна, Катедра „Правни науки“

КОНТАКТИ:

9002, гр. Варна, бул. „Княз Борис I“ №77
Икономически университет – Варна Катедра „Правни науки“
E-mail: katedra_pn@ue-varna.bg

ORGANIZING COMMITTEE

Chairman:

Assoc. Prof. Galina Yolova, PhD – “Legal sciences” Department, UE – Varna

Members:

Prof. Margarita Bachvarova PhD

Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD

Chief Assist. Prof. Darina Dimitrova, PhD

Chief Assist. Prof. Zhivka Mateeva, PhD

Chief Assist. Prof. Diana Dimitrova, PhD

Chief Assist. Prof. Violeta Vladova-Ivanova, PhD

Chief Assist. Prof. Milena Tsvetkovska, PhD

EDITORIAL BOARD

Prof. Margarita Bachvarova PhD “Legal sciences” Department, UE – Varna

Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD Head of “Legal sciences” Department, UE – Varna

Assoc. Prof. Galina Yolova, PhD “Legal sciences” Department, UE – Varna

CONTACTS:

9002, Varna, 77, Knyaz Boris I Blvd.

University of Economics – Varna

„Legal sciences“ Department

E-mail: katedra_pn@ue-varna.bg

С Ъ Д Ъ Р Ж А Н И Е

1. Емил Радев Развитие на цифровата икономика в ЕС: нови правила и перспективи	13
2. Ванухи Аракелян Стандарти за обучение на административни ръководители в съдебната система 2	21
3. Милена Ангелова Определението за малки и средни предприятия – предизвикателства при достъпа до мерки за подкрепа	26
4. Маргарита Бъчварова Проблемът за изключване на съдружник в ООД поради невнасяне на дялова вноска	34
5. Диана Маринова Правна същност на чартърите като вид договори за международен превоз на товари	40
6. Катя Антонова Физически и психосоциални рискове за заетите в условията на дигитализация	46
7. Антон Грозданов Договорът за морска застраховка и значението му за търговското корабоплаване	52
8. Антон Грозданов Договорът за корабно агентиране и други институти – комисионен и спедиционен договор	57
9. R. F. Sadigov Conceptual bases of strategic human resource management	62
10. Николай Колев Някои въпроси на правото на съдружника в ООД да бъде осведомяван за хода на дружествените дела и да преглежда книгата на дружеството	70
11. Христо Банов Понятие за трудов договор за обучение по време на работа	75
12. Антоанета Стоянова Оценка на съответствието с нормативните изисквания при изграждане на системи за управление на околната среда	85
13. Антоанета Стоянова Превантивността в нормативните изисквания при съхранение на химични вещества и смеси	94

14. Павлина Иванова	
„Извънредните“ аспекти на трудовите отношения	105
15. Пламена Недялкова	
Специфики и правни особености на финансовото разузнаване, в контекста на финансовия контрол	113
16. Марияна Ширванян	
Нормативни основания на обезщетенията за трудова злополука	120
17. Владимир Данев	
Институтът на отмяна на заповед за налагане на дисциплинарно наказание уволнение според Кодекса на труда	126
18. Мартина Георгиева	
Задължения за България, произтичащи от Рамково решение 2003/568/ПВР на Съвета относно корупцията в частния сектор и тяхното изпълнение	135
19. Ивайло Икономов	
Значение на стопанската непоносимост в контекста пандемията от коронавирус COVID-19	142
20. Любен Делчев	
Инвестиционен посредник – актуални правни аспекти	149
21. Анна Михова	
Правен статут на служебно назначения ликвидатор	158
22. Анна Михова	
Правомощия за ликвидация при прекратяване на ЕООД при смърт на едноличния собственик на капитала	164
23. Светослав Пандилов	
Относно някои хипотези на предявяване на иск срещу починал ответник	171
24. Мария П. Петрова	
Постмортална асистирана репродукция	179
25. Петя Русева	
Роля на правно-организационната форма на зърнопроизводителите при неизпълнение на парични задължения	184
26. Лиляна Савова	
Медиацията в бизнес отношенията	190
27. Венета Иванова	
Превенция на конфликтите на работното място чрез методите на медиацията	195

28. Таня Райчева	
Лица, легитимирани да получат обезщетение за неимуществени вреди – последици от прилагането на Директива 2012/29/ЕС за българския застрахователен бизнес	201
29. Николай Пешев	
Формиране репутацията на организацията и стратегическо управление на заинтересованите лица	207
30. Михал Стоянов	
Приложението на идентификатора личен номер за гражданите на ЕС, постоянно пребиваващи в Република България – практически аспекти	216
31. Валентина Александрова, Петър Балджиов	
Публичният дълг и актуалната му нормативна уредба	224
32. Даниела Георгиева	
Изискванията на Закона за публичните предприятия за оповестяване на финансова и нефинансова информация	229
33. Мариета Стефанова	
Промени в Закона за храните	236
34. Стойчо Дулевски	
Някои аспекти относно времевия критерий в МСИДДО	241
35. Мария Михайлова	
Усъвършенстване на нормативната уредба на стопанския подкуп	247
36. Дарина Димитрова	
По някои въпроси на административноправната защита на правото на труд	254
37. Живка Матеева	
Същност на контрола по защита на класифицираната информация, осъществяван от Държавната комисия по сигурността на информацията	263
38. Диана Димитрова	
Сивата икономика – актуални мерки за противодействие в КТ	270
39. Ана Ананиева	
Деинституционализацията – цели и практика на една европейска директива	278
40. Микаел Чакълджиян	
Нужда и възможности за допълнения в закона за защита на потребителите във връзка с административноправните аспекти по прилагане на Директива 2005/29/ЕО	284
41. Цветанка Иванова – Стоянова, Димитър Стоянов	
Общественият контрол и свободата на медиите като форми за въдействие върху дезинформацията	290

42. Надя Пандилова	
Транспортните престъпления в контекста на професионалната непрадпазливост	298
43. Елена Андреева	
Наказателноправна защита на търговската тайна (материалноправни и процесуалноправни аспекти)	303
44. Емил Лечев	
Ковид-19 пандемията и нейните юридически ефекти върху транспортния сектор в глобален мащаб	311
45. Андрияна Андреева	
Социалният диалог в българското трудово право – необходимост от трансформация в съвременна среда	316
46. Галина Йолова	
Еволюция на правната рамка за развитие на електронното здравеопазване	324
47. Андрияна Андреева, Галина Йолова	
Правни аспекти на баланса между личен и професионален живот	330
48. Андрей Александров	
За неслучилото се дигитализиране на трудовоправната документация и правораздаването по трудови спорове и вредите, които понася обществото от това	338
49. Христо Ненов, Марияна Ширванян	
Нормативни условия за въвеждане на електронното правосъдие в Република България	347
50. Паунита Петрова	
Предизвикателства пред международноправната защита на достойното човешко съществуване в ерата на Четвъртата индустриална революция	353
51. Гергана Върбанова	
Смарт контракт и предизвикателства пред правото	359
52. Йоанна Шулева	
Електронно управление на бизнеса – възможности за преюдициално запитване	365

РАЗВИТИЕ НА ЦИФРОВАТА ИКОНОМИКА В ЕС: НОВИ ПРАВИЛА И ПЕРСПЕКТИВИ

Д-р Емил Радев
Член на Европейския парламент

DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY IN EU: NEW REGULATIONS AND PERSPECTIVES

Emil Radev, PhD
Member of the European Parliament

Резюме

В доклада се представя развитието на цифровата икономика в Европейския съюз в контекста на актуалното ѝ състояние и тенденции за развитие. Акцент на изложението са новите правила и перспективи пред които е изправена тя и потребността от законова регламентация адекватна на протичащите процеси. Открояват се основните насоки, в които Европейският парламент отправя своите препоръки за развитие и установяване на обща нормативна рамка чрез новите разпоредби на Законодателния акт за цифрови услуги. На база на проведеното изследване се правят обобщения и изводи.

Ключови думи: цифрова икономика, препоръки на ЕС, перспективи за развитие, препоръки

Abstract

The report presents the development of the digital economy in the European Union in the context of its current state and development tendencies. The accent is put on the new regulations and perspectives, which it faces, and the need for legal regulation adequate to the ongoing processes. The main guidelines in which the European Parliament makes its recommendations for development and establishment of a common regulatory framework through the new provisions of the Digital Services Legislation are outlined. Based on the research, summaries and conclusions are made.

Key words: digital economy; recommendations of EU; development perspectives; recommendations.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.13>

Въведение

Използването на цифрови технологии ускори промените във всекидневието ни. През последните 20 години растежът в сферата на електронната търговия даде на потребителите по-добър достъп до по-широк избор от продукти и услуги на по-ниски цени. Онлайн платформите допринесоха и за иновациите, и за ефективността на вътрешния пазар на Европейския съюз. От гледна точка на благосъстоянието на европейските граждани електронната търговия формира печалби, които варират между 34 и 204,5 млрд. евро годишно (0,3-1,7% от БВП на ЕС-27), и увеличават потреблението на домакинствата. Това в крайна сметка допринася и за ръста на Брутния вътрешен продукт.

Новите цифрови технологии на практика скъсяват разстоянието между потребители и доставчици и така намаляват разходите в сравнение с традиционната търговия. Въздействието на разстоянието върху търговията намалява с до 65% при онлайн транзакциите. Положителен ефект се отчита и по отношение на достъпа на малките и средни предприятия до нови пазари и нови потребителски сегменти. Електронната търговия

ограничава предварителните инвестиции и оперативните разходи, но и прави малките и средни предприятия по-видими в съвременната конкурентна среда.

Очаква се секторът да представлява 8,8% от общите продажби на дребно в ЕС – нарастващ дял спрямо предходните години, но все още по-малък в сравнение с други пазари. В САЩ например дялът на онлайн продажбите на дребно достига 16 на сто от общите продажби на дребно през 2019 г. Разгръщайки своя потенциал, електронната търговия генерира допълнителни ползи както за потребителите и бизнеса в ЕС, така и за вътрешния пазар като цяло. За да се подпомогне растежът обаче, трябва да бъдат премахнати редица бариери, особено по отношение на трансграничната електронна търговия.

Новите възможности обикновено вървят ръка за ръка и с нови рискове, по тази причина не бива да пренебрегваме факта, че новите услуги, технологии и бизнес модели изправиха европейските граждани и пред нов набор от незаконни стоки, дейности или съдържание. Онлайн бизнесът изпитва системни проблеми, свързани с нелоялна конкуренция и трудности при навлизане на пазара. Големите електронни платформи са в състояние да контролират цели екосистеми в цифровата икономика. Чрез своите услуги те имат способността да свързват много бизнеси с много потребители. Това им позволява да използват предимствата си от дадена област на дейност, като например достъпа си до големи количества данни, за да подобрят или разработят нови услуги на съседни пазари.

Развитието на сектора, разбира се, се обуславя и от настоящата рамка за отговорността на онлайн посредниците, т.е. на доставчиците на онлайн услуги като социални медийни платформи, каквито са YouTube или Facebook, но също така и по-малки пазари или доставчици на интернет услуги. Ако отговарят на определени условия, доставчиците на интернет услуги и посредниците не носят отговорност за незаконно и/или вредно съдържание, стоки или услуги, които се разпространяват по техните канали. За целта е необходимо да могат да премахват незаконно съдържание и да забраняват достъпа до него, веднага щом осъзнаят незаконния му характер, или да имат неутрална, чисто техническа и пасивна роля спрямо хостваното съдържание.

Всъщност ограничена отговорност е от основно значение за съвременния интернет, в който платформи, но също така и по-малки уебсайтове, могат да хостват съдържание или да предлагат продукти и услуги без големи правни рискове. Именно този модел допринесе за огромния успех на интернет през последните 20 години. Социалните медийни платформи, фокусирани върху видео, например могат свободно да предлагат достъпно съдържание, което не е трябвало да създават сами, нито пък се е налагало да харчат ресурси за проверка на отделните клипове. Вместо това, доставчиците на платформата се съсредоточават върху адаптиране на съдържанието към предпочитанията на потребителите. Анализирайки кликванията и преглежданията, укрепват алгоритмите, които допринасят за популяризиране на определено съдържание. В социалните медии или платформи за съобщения принципът е подобен – хората споделят своите лични снимки и мисли, включително и политически възгледи, докато платформата не се намеси в съответствие с определени стандарти на общността, които може да забраняват дадено съдържание като например сексуални изображения. По този начин платформите не носят отговорност за предоставеното съдържание, а просто действат като хост.

Изложение

Вече 20 години законодателството за цифровите услуги остава непроменено. Директивата за електронната търговия, приета през 2000 г., е основополагащият камък за регулиране на цифровите услуги в ЕС. Основните принципи, заложи в нормативния акт, трябва да се запазят, но европейският единен пазар изисква модерна правна рамка. Необходимо е тя да гарантира безопасността на потребителите онлайн и да позволи на иновативния дигитален бизнес да расте.

На 29 януари 2020 г. Европейската комисия публикува своята работна програма за годината. В нея ЕК обяви намерението си да представи нов Закон за цифровите услуги. Основната цел на тази инициатива е да засили единния пазар за цифрови услуги и да помогне на по-малкия бизнес да получи необходимите му равни условия и правна яснота. Съществуващата директива за електронната търговия урежда търговските комуникации, електронните договори, ограниченията на отговорността на доставчиците на посреднически услуги и определя правила за прозрачност и изисквания за информация за доставчиците на онлайн услуги. Новият пакет от мерки в Закона за цифровите услуги трябва да модернизира настоящата правна рамка за цифровите услуги посредством два основни стълба:

1. Комисията ще предложи ясни правила, определящи отговорностите за справяне с рисковете пред потребителите на цифрови услуги и защитата на техните права. Законовите задължения трябва да осигурят модерна система за сътрудничество при надзора на платформите и да гарантират ефективно прилагане.

2. В новия пакет ще се предвидят *ex ante* правила, в чиито обхват ще бъдат големите онлайн платформи, които сега определят правилата на играта за своите потребители и техните конкуренти. Инициативата трябва да гарантира, че тези платформи могат да бъдат предизвикани от нови участници и съществуващи конкуренти, така че потребителите да имат максимално голям избор, а единният пазар да остане широко отворен за иновации.

Целта е да бъдат премахнати пречките пред трансграничните онлайн услуги в ЕС и да се даде правна сигурност на бизнеса и гражданите. В новото законодателство за цифровите услуги ЕК обяви, че ще зачита основните принципи, залегнали в правната рамка на Директивата за електронната търговия, като същевременно се ангажира да гарантира високо равнище на защита на потребителите, подобряване на правата, доверието и безопасността на ползвателите онлайн и да стимулира развитието на иновативния дигитален бизнес.

Предстоящите прегледи на законодателството са отлични възможности за възприемане на по-проницателен подход. В тази връзка няколко законодателни комисии на Европейския парламент подготвиха набор от правила, които да бъдат включени в новите разпоредби на Законодателния акт за цифрови услуги.

Основните послания засягат нуждата Законодателният акт за цифровите услуги да гарантира, че онлайн и офлайн икономическите дейности се третират еднакво, при равни условия. Изцяло се следват принципите, че „това, което е незаконно офлайн, е незаконно и онлайн“ и „това, което е законно офлайн, е законно и онлайн“. Фокусът е върху правната сигурност и прозрачността за потребителите и икономическите оператори, по-специално микропредприятията и малките и средните предприятия. Задачата е да се подпомогнат иновациите и премахването на необоснованите и непропорционални пречки и ограничения пред предоставянето на цифрови услуги, без да се накърнява

обаче широката рамка на основните права и свободи на потребителите. Защитата на неприкосновеността на личния живот, на личните данни, на достойнството, на свободата на изразяване, недискриминацията и ефективната правна защита трябва безусловно да бъдат гарантирани. Това означава, че бъдещето законодателство не може да предложи радикална промяна, а надграждане върху правилата, които се прилагат за онлайн платформите - Директивата за електронната търговия и Регламента относно отношенията между платформите и предприятията.

Открояват се няколко основни насоки, в които Европейският парламент отправя своите препоръки.

➤ **Прозрачност и защита на потребителите**

Пандемията от COVID-19 и кризата, която тя предизвика, ясно показаха колко е важен и устойчив секторът на електронната търговия. Наред с възможностите да бъде двигател за рестартирането на европейската икономика той обаче носи и много рискове. Потребителите в ЕС все още са твърде уязвими по отношение на заблуждаващите търговски практики на непочтени търговци, които продават фалшифицирани, незаконни или опасни продукти, предлагат онлайн услуги в разрез с правилата за безопасност на Съюза, налагат неоправдано и представляващо злоупотреба повишаване на цените или други несправедливи условия. Проблемът се задълбочава в резултат от трудностите при идентифицирането на бизнес ползвателите, които извършват измами, а така за потребителите става още по-сложно да търсят обезщетение за претърпените вреди и загуби.

Настоящите изисквания за прозрачност и предоставяне на информация, определени в Директивата за електронната търговия по отношение на доставчиците на услуги на информационното общество и техните бизнес клиенти, както и минималните изисквания за предоставяне на информация относно търговските съобщения, трябва да бъдат засилени успоредно с мерките за по-стриктно спазване на действащите правила, без да се вреди на конкурентоспособността на малките и средни предприятия.

Смятам, че Комисията като цяло трябва да въведе приложими задължения за доставчиците на услуги на информационното общество, насочени към повече прозрачност, към предоставяне на информация и отчетност. Тези задължения следва да бъдат пропорционални и прилагани чрез подходящи, ефективни и възпиращи санкции. Съществуващите задължения, посочени в Директивата за електронната търговия и в Директивата за нелоялните търговски практики, би трябвало да са по-строги по отношение на прозрачността на търговските съобщения и цифровата реклама. Необходимо е да се затегнат изискванията за предоставяне на информация, посочени в член 5 от Директивата за електронната търговия. На доставчиците на хостинг услуги трябва да се вмени ангажимента да сравняват информацията и самоличността на бизнес ползвателите, с които имат преки търговски отношения, с идентификационните данни от съответните налични и достъпни бази данни на Съюза в съответствие със законодателството относно протокола за данните. Доставчиците на хостинг услуги, освен това, следва да изискват от своите бизнес ползватели да гарантират, че предоставяната от тях информация е точна, пълна и актуална. Те трябва да имат правото и задължението да отказват или да преустановяват предоставянето на своите услуги на посочените ползватели, ако информацията относно самоличността им е невярна или подвеждаща.

Често онлайн потребителите са в неравностойно положение спрямо доставчиците на услуги, чиито реклами са пряко насочени към отделни ползватели въз основа на ин-

формация, събрана чрез механизми за работа с големи масиви от данни и изкуствен интелект. Затова е важно, предвид профилирането, таргетирането и персонализираното ценообразуване, да бъдат предприети неотложни мерки за защита, включващи ясни задължения за прозрачност и изисквания за предоставяне на информация.

Необходимо е Комисията да въведе допълнителни правила относно целенасочената реклама и микротаргетирането, базирано на събирането на лични данни. Напълно резонни са и призивите на Европейския парламент ЕК да обмисли въвеждането на законодателни мерки за повишаване на прозрачността на онлайн рекламата. Европейската комисия трябва да разгледа възможността за по-строго регулиране на микротаргетирането и поведенчески насочената реклама в полза на рекламни форми с по-малка степен на намеса, които не изискват широко проследяване на взаимодействието на потребителите с онлайн съдържанието.

Европейският парламент обръща внимание и на задължението на държавите-членки да гарантират, че тяхната правна система позволява сключването на договори по електронен път с високо ниво на защита на потребителите. В този контекст се отчита и нуждата Комисията да въведе минимални стандарти за договорните клаузи и общите условия, особено по отношение на прозрачността, достъпността, справедливостта и недискриминационните мерки. Апелира се ЕК да преразгледа практиката да се използват формулирани стандартни клаузи в договорните условия, които не са били индивидуално и предварително обсъдени, визирайки и споразуменията за лицензиране на крайните ползватели. Като се гарантира спазването на правото на ЕС, потребителите трябва да получат възможност за улеснено участие, включително при избора на клаузи, които позволяват по-добре информирано съгласие.

➤ **Ограничаване на незаконното онлайн съдържание и дейност**

Съществуването и разпространението на незаконно съдържание и дейности онлайн е друга сериозна заплаха, която подкопава доверието на гражданите в цифровата среда, вреди на развитието на здрави цифрови екосистеми и води до сериозни и дълготрайни последици за сигурността и основните права на физическите лица. Свидетели сме, че незаконното съдържание и дейности могат лесно да се разпространят, а тяхното отрицателно въздействие да бъде засилено в рамките на изключително кратък период от време. Знаем, че няма универсално решение за ограничаването на всички видове незаконно съдържание и дейности онлайн. Нещо повече – съдържание, което е незаконно в някои държави-членки, може да не е такова в други, тъй като само по някои типове незаконно съдържание се полагат хармонизирани усилия в Съюза. Затова е необходим е един по-съгласуван и координиран подход на общоевропейско ниво, който отчита различните видове незаконно съдържание и дейности и се основава на сътрудничество и обмен на най-добри практики между държавите-членки.

Доброволните действия и саморегулирането от страна на онлайн платформите в цяла Европа постигнаха известни положителни резултати, но е необходима правна уредба за премахване на незаконно съдържание и дейности. Иначе няма гаранции за бързото съобщаване и премахване на такова съдържание онлайн. ЕП настоява да се наложат ясни и подробно разписани процедури и мерки, свързани с ефективната обработка и премахването на незаконно съдържание онлайн, включително хармонизиран, правно обвързващ европейски механизъм за уведомяване и предприемане на действия.

Има предложение законодателният акт за цифровите услуги да включва регламент, който да предвижда договорни права, отнасящи се до управлението на съдържание, да установява прозрачни, справедливи, обвързващи и единни стандарти и процедури за модерирание на съдържание и да гарантира достъпни и независими средства за съдебна защита на правата. Предложените мерки за модерирание на съдържание обаче трябва да се прилагат само за незаконно съдържание, а не за съдържание, което е просто вредно. Необходимо е незаконното съдържание да бъде отстранявано последователно и без ненужно забавяне, за да се предприемат спешни мерки по отношение на нарушения, свързани с деца и основни права, с терористично съдържание и пр. Разбира се, това е процес, в който също трябва да има прозрачност, а правото на обжалване и достъпът до ефективна съдебна защита да са гарантирани. В тази връзка ЕП предлага регламентът да включва универсални критерии за определяне на пазарната мощ на платформите. Така ще се даде ясно определение какво точно представлява платформа със значителна пазарна мощ и по този начин ще се определи дали дадени платформи за хостинг на съдържание, които не притежават значителна пазарна мощ, могат да бъдат освободени от конкретни разпоредби. Изключено е да се налага общо задължение на всички доставчици на цифрови услуги да наблюдават информацията, която пренасят или съхраняват. Трябва да се предотврати активното търсене, модерирание или филтриране на цялото съдържание и дейности. Установената със законодателния акт за цифровите услуги уредба следва да бъде управляема за малките и средни предприятия, както и за стартиращите предприятия. Важно е да се предвидят и пропорционални задължения за всички сектори. Категорично обаче незаконното съдържание трябва да бъде премахвано от мястото, където се хоства, а от доставчиците на достъп не бива да се изисква да блокират достъпа до съдържание.

➤ **Сигурност на онлайн места за търговия**

Появата на доставчици на онлайн услуги, каквито са например онлайн местата за търговия, е от полза както за потребителите, така и за търговците. Позитивите са свързани с подобряване на избора, намаляване на разходите и понижаване на цените. Същевременно обаче има и немалко рискове в резултат от заблуждаващи търговски практики от страна на все по-голям брой продавачи, в това число и от трети държави, които предлагат онлайн незаконни или фалшифицирани продукти и услуги, които не спазват правилата и стандартите на ЕС относно безопасността на продуктите и не гарантират в достатъчна степен правата на потребителите.

Независимо дали пазаруват онлайн или във физически магазини, потребителите трябва да го правят безопасно. Недопустимо е да бъдат изложени на риск заради незаконни, фалшифицирани или опасни продукти, съдържащи вредни за здравето химикали или дефекти. Ето защо в новия законодателен пакет за цифровите услуги е необходимо да се въведат подходящи предпазни мерки - за безопасност на продуктите, за защита на потребителите, за ограничаване продажбата на несъответстващи на изискванията продукти или услуги на онлайн местата за търговия. За постигането на тази цел е наложително Комисията да затегне режима на отговорност за онлайн местата за търговия.

Особено важно е да бъдат предприети мерки за спазването на законодателството от страна на установени извън границите на Съюза продавачи, когато няма регистриран в ЕС производител, вносител или дистрибутор. Ако не бъдат запълнени, правните празноти позволяват на такива доставчици да продават продукти онлайн, без да са спа-

зени правилата на ЕС в областта на безопасността и защитата на потребителите, без да бъдат санкционирани или да отговарят за действията си. Станали обект на подобни злоупотреби, потребителите от своя страна, не разполагат с адекватни правни средства за защита или за обезщетение.

Необходимо е доставчиците на онлайн места за търговия да засилят сътрудничеството си с органите за надзор на пазара и митническите органи, включително чрез обмен на информация относно продавачите на незаконни, опасни и фалшифицирани продукти.

Предстои Европейската комисия да разгледа подробно доколко ясна и последователна е съществуващата правна рамка, която се прилага по отношение на онлайн продажбите на продукти и услуги, за да се открият евентуални пропуски и противоречия, както и причини за неефективно прилагане. Комисията трябва да извърши задълбочен анализ на взаимодействието между законодателния акт за цифровите услуги и законодателството на Съюза в областта на безопасността на продуктите и химикалите, за да гарантира съгласуваност между новите правила относно онлайн местата за търговия и преразглеждането на Директива 2001/95/ЕО(19) („Директивата относно общата безопасност на продуктите“) и Директива 85/374/ЕИО(20) („Директивата за отговорността за вреди, причинени от дефектни стоки“).

Подготовката по законопроекта продължава, но ЕК посочи, че той ще бъде публикуван на 2 декември. Изтекли документи разкриват цял „списък с желания“ от различни структури на Комисията и Европейския парламент, но далеч не е ясно дали всички постъпили предложения ще попаднат в окончателния проект. Вече има индикации обаче за обширни реформи, особено по отношение на правилата за равни условия.

Относно промените в Директивата за електронната търговия изглежда, че правилата за страната на произход не се променят, така че държавата, в която е установен даден бизнес, ще бъде и държавата, в която той е регулиран. Проектът е на път да преодолее законната „вратичка“ за отговорността за съдържанието в Директивата за електронната търговия. Според текста посредник, който проактивно премахва незаконно съдържание, без да е бил уведомен, губи имунитета си. Новите предложения предвиждат посредниците да запазят имунитета си срещу отговорност за нарушаващо съдържание дори ако използват инструменти за наблюдение и премахване на съдържание. От друга страна, Комисията се надява да въведе правила за хармонизиране на начина, по който доставчиците информират потребителите, че тяхното съдържание е премахнато. Мерките за хармонизиране трябва да обхванат и процедурите за обжалване. Новите правила няма да разглеждат конкретни въпроси кое съдържание е вредно и незаконно. Освен това, е малко вероятно да налагат специфични изисквания за определени видове вреди.

Заклучение

Предложенията за промени в Закона за цифровите услуги очевидно имат за цел да регулират технологичните гиганти в ЕС, но това неизбежно ще окаже ефект върху всички играчи в екосистемата на цифровите услуги. Все още не знаем какво ще предложи Европейската комисия, нито какъв ще е крайният резултат от преговорите между Европейския парламент и Съвета. Дори от тях е възможно да произтекат значителни последици за всеки, който предлага или използва цифрови услуги. При всички положения обаче, защитавайки потребителите, трябва да мислим не само как да накажем голе-

мите играчи, а най-вече как да дадем равни възможности на предприятията и да помогнем на малкия бизнес.

За контакти: д-р Емил Радев
Европейски парламент
emil.radev@europarl.europa.eu

СТАНДАРТИ ЗА ОБУЧЕНИЕ НА АДМИНИСТРАТИВНИ РЪКОВОДИТЕЛИ В СЪДЕБНАТА СИСТЕМА 2

Д-р Ванухи Аракелян
Председател на Апелативен съд Варна

TRAINING STANDARDS FOR ADMINISTRATIVE HEADS IN THE JUDICIARY SYSTEM 2

Vanuhi Arakelyan, PhD
Chairman of Appellate Court Varna

Резюме

В доклада са поставени въпроси свързани с потребността от стандарти за обучение на административни ръководители в съдебната система на България. Изследвани са съществуващите до момента нормативни рамки за изискуемите умения и качества за административен ръководител в орган на съдебна власт, както и е представена европейска класификация за видовете правомощия и функции на административните ръководители. На база на анализа се обосновава необходимостта от обучение за усвояването на различни по съдържание и характеристики умения, като са представени основните стандарти по които то следва да се провежда.

Ключови думи: *съдебна власт, административни ръководители, стандарти за обучение*

Abstract

The report raises questions related to the need for training standards for administrative heads/managers in the Bulgarian judiciary system. The existing normative frameworks for the required skills and qualities for an administrative head in a judicial body are examined, as well as a European classification for the types of powers and functions of the administrative heads is presented. Based on the analysis, the need for training for the acquisition of different in content and characteristics skills is substantiated, and the main standards by which it should be conducted are presented.

Key words: *judiciary; administrative heads; training standards.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.21>

Въведение

Това по своята семантика е тясна институционална тема и затова може би ще изненадам с избора ѝ и с нейното начало. Защо днес да е важно да има стандарти за обучение на административни ръководители на орган на съдебна власт? Нали в дигиталния ни свят може да се получи всяка информация, която е полезна и потребна, за да се вземе „информираното решение“. Считам, че отговорът на този въпрос би следвало да се разгледа дедуктивно, в прехода и в контекста на съотношението от общото знание – към частното.

Казват, че модерният свят се крепи на три големи обяснителни моменти. Първият от тях е пазара като основен компонент не само от теорията, но и водеща проявна форма на глобализма, който бележи последните 50—60 години като тяхна неотменна характеристика. Вторият са институциите – държавни и наддържавни образования или най – общо посочено като организационно – институционалния ред. Третият обяснителен момент е модерната наука, в която вярваме почти свято, с упование, близко до религиозната вяра. През последната година от живота на света и трите компонента са в

много голяма криза. Нещо повече – те никога не са били по – несигурни и периода на тяхната непредвидимост също е непредвидим.

И какво се случва? Няма управленец, който да разчита на натрупаното до момента познание, превърнало се почти в инстинкти. „Те – казва социалния антрополог Харалан Александров, са първосигнални и не търпят отлагане. Когато не отлагаш – ти не можеш да се ориентираш, а за да се ориентираш трябва да се адаптираш. **За адаптирането главно трябва промяна на управленските стратегии**“. Ако това е правило, относимо за всички управляващи, в не по – малка степен необходимостта от нови управленски умения, които да са в основата на променените управленски стратегии, е важно и за административните ръководители в органите на съдебна власт.

И ако това е наднационален отговор на въпроса защо е необходимо да има стандарти за обучение на административни ръководители, има и още един – национален. Придобиването и развитието на специфичните изискуеми качества и умения на административните ръководители е важно по специален начин и по още една причина, извън общоважимата криза в трите компонента на модерния свят. Продължаващата три десетилетия съдебна реформа все така оставя извън своя фокус необходимостта от автотрясана на самите органи на съдебна власт, изграждането у тях на рефлекс за самоусъвършенстване и креативна реакция към динамично променящата се среда. Именно в това е ролята на административния ръководител на всеки орган на съдебна власт. Той следва да има умения не само за **обичайната рутинна управленска дейност**, което е безспорно важно, но и да придобие **специфични знания**, необходими за смяната на типа организационна култура и организационно поведение. Въпросът за модела на управление е достатъчно актуален и значим и е обект на отделно изследване. Заедно с това обаче той поставя по нов начин въпроса за лидерството в организацията и изисква нови знания, умения и квалификация на административните ръководители. Сред субективните причини за твърдяната недостатъчна ефективност на системата може да бъде посочен именно недостатъчния административен капацитет на органите на съдебна власт, пропуски и грешки в мениджмънта, липсата на мотивация за промяна, професионален стрес, проблеми в комуникацията / вътрешна и външна/, недостатъчни умения за работа в екип и т.н. Традиционното знание и практики на магистратите в повечето случаи трудно могат да отговорят на тези предизвикателства, особено в хипотезата на избран административен ръководител без какъвто и да е предходен управленски опит.

Изложение

Какви са съществуващите до момента нормативни рамки за изискуемите умения и качества за административен ръководител в орган на съдебна власт?

„Минималната квалификация за заемане на длъжността председател на съд или прокуратура е кандидатът да има всички необходими квалификации и опит за назначаване на съответната магистратска длъжност в този орган. Извън тази квалификация те трябва да имат управленски способности и умения, които да отразяват функциите и задачите, които ще се изпълняват“ /Становище №19/2016/ на КСЕС/. Ясно е, че ефективното лидерство изисква и предполага налични или придобити специфични умения. Доктор Уорън Хофман, известен експерт по въпросите на лидерството, посочва това по следния начин : „ Ръководството е отговорно за **управление на управляемото, фиксиране на поправимото, обезпечаване на сигурността и защита на ресурсите**“.

В Становище №19/2016/ на Консултативния съвет на европейските съдии се посочва, че ролята на председателите на съдилища е :

- Да представляват съда и своите колеги съдии,
- Да гарантират ефективното функциониране на съда и така да подобрят службата му на обществото,
- Да изпълняват правораздавателни функции.

Водени от тази европейска класификация за видовете правомощия и функции на административните ръководители, както и с оглед на предвидените в Наредба №2 /23.02.2017г. на ВСС допълнителни критерии за оценка на пригодността за заемане на ръководна длъжност, то необходимостта от обучение би следвало да бъде по следните стандарти:

I. ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО НА ОРГАНА НА СЪДЕБНА ВЛАСТ

I.1. Умения за стратегическо планиране – анализ, определяне на цели и стратегии, разработени за справяне с конкретно дефинираните предизвикателства и проблеми на органа на съдебна власт, умения за проектно – целево управление.

I.2. Умения за управление на бюджет, придобиване на основни счетоводни и финансови познания.

I.3. Умения по управление и поддръжка на имуществото, предоставено на съответния орган на съдебна власт и създаване на адекватна материална база за работа – общи положения, обществени поръчки, видове ремонтни дейности, текущо поддържане, противопожарни изисквания, здравословни и безопасни условия на труд.

I.4. Умение по управление на съдебната администрация – подбор, наемане, определяне на нива на възнаграждение, видове стимули, промяна на дл.характеристика, дисциплинарна отговорност, оценка на работата, освобождаване от длъжност.

I.5. Умения за изграждане на стандарти в институционалните отношения и взаимодействие в и извън съдебната система, с държавните органи, НПО, гражданското общество. Повишаване на общественото доверие в съда чрез проактивна образователна, социална и обществена комуникация с ключови за съда общности.

I.6. Умения за комуникация с медиите, стандарти за медийно поведение, в т.ч. съдът в социалните мрежи. Умения за подходяща реакция при критични за дейността на органа на съдебна власт публикация и реакция в кризисни ситуации.

I.7. Умения по протокол и писмена кореспонденция.

II. УМЕНИЯ ПО ЕФЕКТИВНО ЛИДЕРСТВО

II.1. Изграждане и работа в екип – визионерство, технократство, умение да се делегират компетентности, бързина и адекватни реакции, екипна култура, управление на кризи, способност за поемане на лична отговорност.

II.2. Създаване на етична и колегиална работна среда – наличие на ясни и общо-важими правила, двустранни информационни канали, умения за създаване на обстановка, в която съдии и служители могат да се обръщат към тях при нужда от подкрепа, вътрешен диалог и оценка на съдиите и съдебните служители за ръководството на съда и за цялостната дейност в „ огледалото за обратно виждане“.

II.3. Изграждане на стандарти за общностен живот и организационна култура - „споделено управление“, медийна , обществена и социална активност, участие в образователни и обучителни програми, утвърждаване на емпатията, синергията и интегритета като стандарти на високоефективни хора, изграждане на мотивационна среда.

II.4. Умения за справяне с професионалния стрес в съдилищата – стресообразуващи фактори / стресори/, бърнаут, стратегии за справяне с професионалния стрес.

II.5. Изграждане на стандарти за лично поведение на административния ръководител.

III. УМЕНИЯ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЕФЕКТИВНОТО ФУНКЦИОНИРАНЕ НА СЪДА

III.1. Способност за създаване на организация на работата на съда – оптимизиране на вътрешната организация на състава на съда след оценка и анализ, определяне на звената с установен недостиг, преразпределение на вътрешния ресурс, периодично наблюдение и анализ на афективността на организацията на съда.

III.2. Умение по оптимизиране управлението на делата.

III.3. Умения и организационни стандарти, свързани с увеличаване ефективността на правосъдието:

III.3.1. Времеви стандарти – анализ на постъпили, разгледани, свършени дела в определен срок, изследване и диференциране причините за забавяне, предприемане на управленски и организационни мерки, изграждане на система за наблюдение и контрол при спазване на времевия стандарт и пр.,

III.3.2. Повишаване качеството на съдебните актове – систематичен и периодичен анализ на отменените и върнати дела, съставяне на регистър, контрол върху ефикасността на предприетите действия.

III.3.3. „Прозрачно правосъдие“ – видове информационни и комуникационни технологии, електронно правосъдие, видове регистри, стандартизирано съдържание на годишния доклад, стандартизирана форма на годишните проверки.

III.3.4. Недопускане на противоречива съдебна практика – „съдът говори на един език“, препоръки на ИВСС, отстраняване допуснатите пропуски при годишните проверки и ежегоден мониторинг, идентифициране нуждите от обучение на съдии и съдебни служители, умения за ползване възможностите за обучение чрез НИП.

III.4. Дисциплинарна дейност по отношение на съдии и магистрати.

IV. СПЕЦИФИЧНИ ПРАВОРАЗДАВАТЕЛНИ ФУНКЦИИ – ЗАКОН ЗА СПЕЦИАЛНИТЕ РАЗУЗНАВАТЕЛНИ СРЕДСТВА, ЗАКОН ЗА ЕЛЕКТРОННИТЕ СЪОБЩЕНИЯ, ЗАКОН ЗА ЗАЩИТА НА КЛАСИФИЦИРАНАТА ИНФОРМАЦИЯ, ЗАКОН ЗА ЗАЩИТА НА ЛИЧНИТЕ ДАННИ

Това са, макар и неизчерпателно, посочени групите стандарти, по които според мен административните ръководители в орган на съдебна власт трябва да придобият умения, за да са в състояние да изграждат управленски стратегии и да ги провеждат. Според мен те трябва и да се универсализират, а защо не и да се институционализират, за да е предвидимо полезното съвпадение между тях. Психологът Ани Владимирова казва, че неслучайно в началото на психологията се учи сравнителна психология – аналогия между животинското и човешкото поведение. „Факт е, че за да запази едно стадо целостта си, трябва да има лидер, пасища, които познава и към които се движи и трябва да има провървяни пътища към тях. Аналогията с днешния свят е лидерите – водачи, идеите, които обединяват и стратегиите за справяне. Ако само една от тези компоненти се разклати и не е сигурна, общността би се разпаднала“.

Традиционното знание и практики на магистратите в днешната динамика трудно могат да отговорят на неговите предизвикателства. Разминаването на професионалната

подготовка и квалификация от предизвикателствата на времето е субективен проблем, но създаването на условия за тяхната адекватност и хармонизация е проблем на управлението на системата, цел, която заслужава да получи приоритетна позиция, да се определи като целеви показател за ефективността на системата. Това предполага всеки съд да е субект, а не единствено обект на съдебната реформа, като би трябвало да има достатъчните умения да избере адекватния модел за управление и използва подходящия за него инструментариум на предприетите разрешения. Спецификата на мениджмънта на всеки орган на съдебна власт е достатъчно голяма, за да произтича от нея безапелационна потребност от допълнителни знания, умения и квалификация на председателя му за постигането на съвършената организация, по дефиницията на науката за управление и в съответствие с осемте фундаментални принципа на организационно съвършенство, посочени в CAF JUSTICE BG 2018. / Проектът е финансиран в рамките на договор за БФП № BG 05SFOP001-3.003-0025-CO1 /15.09.2917г. с наименование „ Модернизация на съдебната система посредством система за управление на качеството с вграден механизъм за гражданско участие, отчетност, мониторинг и контрол“, финансиран от ОПДУ, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд/.

Успехът на една организация идва в момента, в който нейните цели се интегрират с целите на мениджмънта на човешките ресурси. Позната в теорията е схемата 7S, предложена от най – голямата американска консултантска фирма за мениджмънт „ Маккинзи Къмпани“. Акцентът в нея е в хармонията между хардуера и софтуера на организацията. Хардуерът е стратегията, структурата на организацията и нейните системи за комуникация. Софтуерът е всичко останало. / Т. Христова, „ Мениджмънт на човешките ресурси“, Варна, Princes, 1996, с.39/.

Заклучение

Задаването на „софтуера“ в една организация е от управленския екип в организацията. Това поставя по специален начин акцент върху **личността** на административния ръководител на всеки съд. Той е човекът, който в една или друга степен се асоциира с органа на съдебната власт, който представлява. Неговата публична идентификация е важен елемент от общественото доверие към съда, а в определена степен рефлектира и върху доверието, което обществото има към цялата съдебна система. Административният ръководител и неговият екип следва да са естествен енергиен център на всеки орган на съдебна власт, да притежават не само необходимото управленско познание, но и да са носители на такива изискуеми човешки и организационни качества, които да са съответни на интегритет. Марио Оховен в „ Магията на успеха“ казва: „ Способностите на мощния „продавач“ се базират на три, но много силно изявени качества – невероятна жизненост, съчетана с борчески дух и издръжливост, ярко изразен комуникативен талант, убедителен артист със силата на въодушевява“. Всичко това в сеизмичните времена, през които преминава света и ние , са качества, които обезпечават целостта на общността. Те не могат да бъдат единствено и само инстинктивни. Те трябва да бъдат стандарти, по които административните ръководители да придобиват специализираните умения и познание за тях.

За контакти: д-р Ванухи Аракелян
Председател на Апелативен съд Варна
e-mail: vnaps@appealcourt-varna.org

ОПРЕДЕЛЕНИЕТО ЗА МАЛКИ И СРЕДНИ ПРЕДПРИЯТИЯ – ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРИ ДОСТЪПА ДО МЕРКИ ЗА ПОДКРЕПА

*Гл. ас. д-р Милена Ангелова
Институт за Икономически изследвания на БАН*

THE DEFINITION OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES – CHALLENGES IN ACCESSING SUPPORT MEASURES

*Chief Assist. Prof. Milena Angelova
Economic Research Institute Bulgarian Academy of Sciences*

Резюме

В доклада се поставя на анализ на определението за малки и средни предприятия, предвид множеството дефиниции в международен план и предизвикателствата при формулирането на еднозначното му съдържание, предвид съществените различия между икономиките, условията за правене на бизнес и правните системи на отделните държави. В контекста на проблематиката са изследвани и предизвикателствата свързани с прилагането на критериите за сегментация и съответно - при достъпа до мерки за подкрепа. На база на проведеното изследване се правят обобщения и изводи приложими за България.

Ключови думи: малки и средни предприятия, мерки за подкрепа, критерии за определяне на малки и средни предприятия

Abstract

The report analyzes the definition of small and medium enterprises, having in mind the many international definitions and the challenges in formulating its unambiguous content, given the significant differences between economies, business making conditions and the legal systems of individual countries. In the context of the problems, the challenges related to the application of the segmentation criteria and, respectively, in the access to support measures have been examined. Based on the research, summaries and conclusions applicable to Bulgaria are made.

Key words: small and medium enterprises; support measures; criteria for definition of small and medium enterprises.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.26>

Въведение

Използването на размера на предприятията при избора и определянето на критерии за сегментацията им с цел по-добро насочване на мерки за подкрепа, услуги и консултации, е проблем, който е изследван в редица научни разработки (Andrew Atherton & Fergus Lyon, 2001)¹. Критериите за сегментация включват също: личностни характеристики; специфики на бизнеса, бизнес дейностите и процесите; специфични потребности на компаниите и други и предоставят основа за прецизиране на предлагането на широк набор от услуги – например, в банковия сектор², при формирането и управление-

¹ Изследването описва различни подходи към сегментацията - Segmenting Support for Small and Medium Enterprises - Identifying and Disseminating Best practice, September, 2001, Andrew Atherton and Fergus Lyon, The Foundation for Small and Medium Enterprise Development, University of Durham.

² Segmentation of SME Portfolio in Banking System, NS Mihaela, ideas.repec.org.

то на клъстери (Masoomah Zeinalnezhad, Shahnorbanun Sahran & Muriati Mukhtar)³ и най-често при планирането и изпълнението на схеми и мерки за подкрепа от страна на централните и местни власти (Gopinath S., Srivats Balan K., Ramanathan M. & Narashiman K.) (Ross Levine, 2006)⁴. Изследванията по темата в основната си част са на автори извън Европа, тъй като в Европейския съюз (ЕС) е формулирано определение за микро, малки и средни предприятия още през 1996 г.⁵

В научните разработки се търсят отговори на редица въпроси относно (Tom Gibson & H. J. van der Vaart, 2008)⁶:

- Разнообразието и противоречията между различните определения за малки и средни предприятия (МСП);
- Приложимостта на определенията за МСП в международен аспект във връзка с различията между държавите;
- Предизвикателствата при формулирането на еднозначно определение за МСП, предвид съществените различия между икономиките, условията за правене на бизнес и правните системи на отделните държави;
- Потребността от последователен и единен подход при формулирането на определение на МСП в отделните държави;
- Твърде големите различия между микро- и малките и средни предприятия, които трудно могат да се поставят в една група, за която да се приеме, че има едни и същи потребности.

Изложение

При изготвянето на маркетингови стратегии за подкрепа на МСП на наднационално, национално и регионално равнище, би било много трудно да се ползват твърде сложни сегментационни критерии. Необходимо е информацията за тях да е лесно достъпна, достоверна и проверима. Ето защо, в световен мащаб най-често използваните критерии са: брой нает персонал, оборот и стойност на активите. Така основният проблем се свежда до това в каква комбинация да се прилагат тези три критерия и какви да бъдат интервалите за всеки от тях при определянето на сегментите - групи МСП. Изследванията се обединяват в основната си част около извода, че най-точен критерий е оборотът, особено в сравнение с числеността на персонала и стойността на активите.

Европейският съюз признава важността на политиките за подкрепа на МСП, поради сложното общностно и национално законодателство, което те трябва да спазват.

³ Management of Industrial Clusters: A Focus on SMEs; Masoomah Zeinalnezhad, Shahnorbanun Sahran, and Muriati Mukhtar; Advanced Material Research, ISSN: 1662-8985, vols 199-200, pp 1712 – 1715.

Benchmarking Implementation and Cluster Approach in Manufacturing SMEs: A Review; Masoomah Zeinalnezhad, Shahnorbanun Sahran, and Muriati Mukhtar; Advanced Material Research, ISSN: 1662-8985, vols 139-141, pp 1640 – 1643.

⁴ Measure of Utilisation of Government Support Scheme & Support by SMEs: Service Providers Perspective; Gopinath S., Srivats Balan K., Ramanathan M., Narashiman K., Applied Mechanics and Materials, ISSN: 1662-7482, vol. 867, pp 283 – 289.

Should Governments and Aid Agencies Subsidize Small Firms?; Ross Levine, 2006; Lael Brainard (ed.), Transforming the Developing Landscape: The Role of the Private Sector; Brookings Institution, 2006 <http://www.brook.edu/press/books/transformingthedevelopmentlandscape.htm>.

⁵ Определението е предложено в EC Recommendation 96/280/EC of 3 April 1996, като на практика е повторено от сега действащото определение, дадено от EU Recommendation 2003/361.

⁶ Defining SMEs: A Less Imperfect Way of Defining Small and Medium Enterprises in Developing Countries; Tom Gibson, H. J. van der Vaart; September 2008; global@brookings.edu.

„МСП са изправени пред изключително сериозни предизвикателства - ожесточена конкуренция, глобализация, недостиг на човешки ресурси, нови форми на организация на производството и труда, нарастваща сложност и интензивност на информационните потоци, ограничени възможности за иновации, непрекъснато омаловажаване на ролята на предприемача, уязвими финансови пазари, затруднен достъп до финансиране, най-високите цени на енергоносителите в ЕС и висока зависимост от конюнктурни промени, при ограничени възможности за реакция⁷. Ситуацията за МСП допълнително се усложнява от изключително комплексните изисквания за техническа стандартизация, права за интелектуална собственост, изискванията на Общите правила за защита на личните данни, пазарни злоупотреби от страна на търговски вериги и субекти с изкуствено създадено монополно положение, затруднен достъп до участие в конкурси за европейски и национални обществени поръчки и до глобални търговски вериги.⁸“ За да бъдат компенсирани негативните ефекти от допълнителната правна и административна тежест и посочените предизвикателства върху тяхната конкурентоспособност, на МСП се предоставят различни мерки за подкрепа⁹. Маркетингът на тези мерки следва да се оценява на научна основа, като се търси и техният практико-приложен принос. Във връзка с това, в свои становища, Европейският Икономически и Социален Комитет (ЕИСК) посочва, „че все още съществува значителна неефективност както по отношение на формулирането, така и на прилагането на политиките за МСП, което съществено възпрепятства ефекта от мерките за подкрепа. Проучванията на ЕИСК показват¹⁰, че политиките на ЕС за МСП и действащите механизми за подкрепа разглеждат големия брой МСП в Европа като хомогенна група и за съжаление не правят разлика между различните нужди на многобройните подгрупи предприятия, попадащи в обхвата на определението за МСП. Примери за специално насочени към нуждите на определена подгрупа механизми за подкрепа се срещат доста рядко. Използването на универсален подход при разработване на политиките на ЕС за МСП е основен проблем, който не позволява на политиките да постигнат изцяло желания ефект върху МСП¹¹. Поради това е силно препоръчително да се подобри маркетингът на политиките за МСП, като същевременно те се ориентират по-прецизно към специфичните нужди на МСП, наред с предстоящата обществена консултация относно адекватността на определението за МСП.¹²“ Проведената от Европейската комисия (ЕК) обществената консултация също ясно показва необходимостта от промяна на определението за МСП посредством целева интервенция, при запазване на духа на Пре-

⁷ Различни проучвания: Европейски парламент, 2011; Център за стратегия и оценки (CSES), 2012; Европейска комисия, 2008; ОИСР, 1998.

⁸ Възможности и фактори за насърчаване на МСП в България за периода на планиране 2021 – 2027 г.; <http://www.esc.bg/bg/activities/opinions?start=3>.

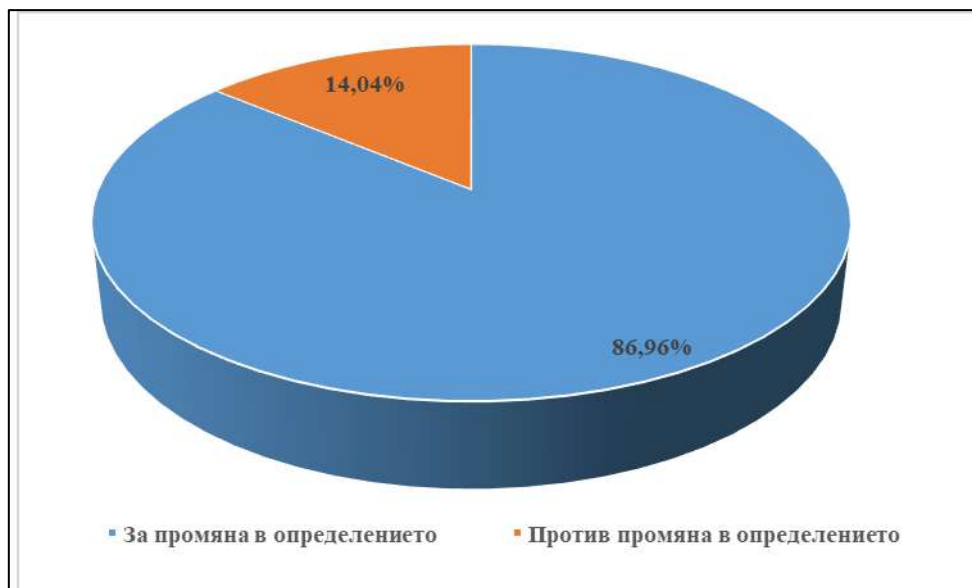
⁹ Основните от тях могат да бъдат разгледани на https://ec.europa.eu/growth/smes_en.

¹⁰ Проучване на ЕИСК: Assessment of the effectiveness of the EU's SMEs policies 2007-2015 (Оценка на ефективността на политиките на ЕС за МСП за периода 2007 – 2015 г.), януари 2017 г.; проучване на ЕИСК: Access to finance for SMEs and midcaps in the period 2014-2020: opportunities and challenges (Достъп до финансиране за МСП и за дружествата със средна пазарна капитализация за периода 2014 – 2020 г.: възможности и предизвикателства), май 2015 г., тук наричани „проучванията на ЕИСК“.

¹¹ Механизмът за гарантиране на заеми и всички финансови инструменти по Програмата за конкурентоспособност на предприятията и малките и средните предприятия (COSME) са добри примери за механизми за специално подпомагане.

¹² Становище по собствена инициатива на ЕИСК „Подобряване на ефективността на политиките за МСП“, ОЈ С 345, 13.10.2017, р. 15.

поръката¹³ (Фиг. 1). Тази позиция е подкрепена от още становища на ЕИСК¹⁴, както и на Икономическия и социален съвет на Република България (ИСС)¹⁵.



Фиг. 1. Разпределение на отговорите на Обществената консултация на ЕК (%)¹⁶

Респондентите на обществената консултация, които настояват за промени в определението, са водени от различни мотиви, които могат да се обобщят и ранжират в низходящ ред както следва:

- Броят персонал не може да бъде водещ критерий, тъй като все по-бързото развитие на дигиталните технологии, както и на сектора на услугите, нарушават право пропорционалната връзка между наети, оборот и сума на активите;
- Праговете са твърде ниски и трябва да се увеличат, тъй като не съответстват на съвременната икономическа реалност и не отразяват инфлационните процеси;
- Трябва да се даде определение и за „средни малки“ компании с нает персонал от 250 до 500 души;
- Дискриминират се МСП с над 25 % държавно или общинско участие, които са изключени от обхвата на определението, което ги лишава от достъп до подкрепа;
- Критериите за консолидация лишават от подкрепа МСП, които са част от холдингови групи или са финансирани от фондове за рисков капитал;
- Да се дадат определения на различните подгрупи МСП.

¹³ http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2868537/feedback_en?size=10&page=2.

¹⁴ Становище на ЕИСК „Съюз на капиталовите пазари“, ОJ С 383, 17.11.2015, р. 64; Информационен доклад на ЕИСК „Достъп до финансиране за МСП“, ЕСО/372-ЕЕСС-2014-06006-00-00-ri-tra; Становище на ЕИСК „Насърчаване на МСП в Европа със специален фокус върху хоризонтален законодателен подход и спазване на принципа „Мисли първо за малкия““, ОJ С 197, 8.6.2018, р. 1; Становище на ЕИСК по собствена инициатива „Подобряване на ефективността на политиките за МСП, ОJ С 345, 13.10.2017, р. 15; Становище на ЕИСК „Стратегия за МСП“.

¹⁵ Възможности и фактори за насърчаване на МСП в България за периода на планиране 2021 – 2027 Г.; <http://www.esc.bg/bg/activities/opinions?start=3>.

¹⁶ http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2868537/feedback_en?size=10&page=2.

**Сегментационни критерии в най-често прилаганите определения
за малки и средни предприятия**

Групи	Основание	Заети лица ¹⁷ К1	Нетни приходи от продажби (хил.лв.) К2	Сума на актива (хил.лв.) К3
Микро	Препоръка 2003/361	0 - 9	< 3 900	< 3 900
	Директива 2013/34/EU		< 685	< 1 369
	Закон за счетоводството		< 700	< 1 400
Малки	Препоръка 2003/361	10 - 49	≥ 3 900 и < 19 500	≥ 3 900 и < 19 500
	Директива 2013/34/EU		≥ 685 и < 7 820	≥ 1 369 и < 15 650
	Закон за счетоводството		≥ 700 и < 8 000	≥ 1 400 и < 16 000
Средни	Препоръка 2003/361	50 - 249	≥ 19 500 и < 97 500	≥ 19 500 и < 84 000
	Директива 2013/34/EU		≥ 7 820 и < 39 120	≥ 15 650 и < 78 230
	Закон за счетоводството		≥ 8 000 и < 38 000	≥ 1 400 и < 76 000
Големи	Препоръка 2003/361	250 +	≥ 97 500	≥ 84 000
	Директива 2013/34/EU		≥ 39 120	≥ 78 230
	Закон за счетоводството		≥ 38 000	≥ 76 000

В рамките на ЕС към момента са актуални три определения¹⁸ за МСП (Таблица 1)¹⁹, но за нуждите на маркетинг на мерките за подкрепа се ползва първото от тях, въведено от Препоръка 2003/361²⁰ и транспонирано в приложимите към инвестирането на фондовете на ЕС регламенти, както и в редица европейски нормативни актове, предвиждащи административни облекчения. Именно фактът, че попадането на дадено предприятие в един от определените сегменти – микро, малко или средно предприятие, е отключващо условие за достъпа до редица мерки за подкрепа, прави определението

¹⁷ Преизчислени в еквивалент на пълна заетост. Стойностите по Директива 2013/34/EU са изчислени на основа на фиксирания курс.

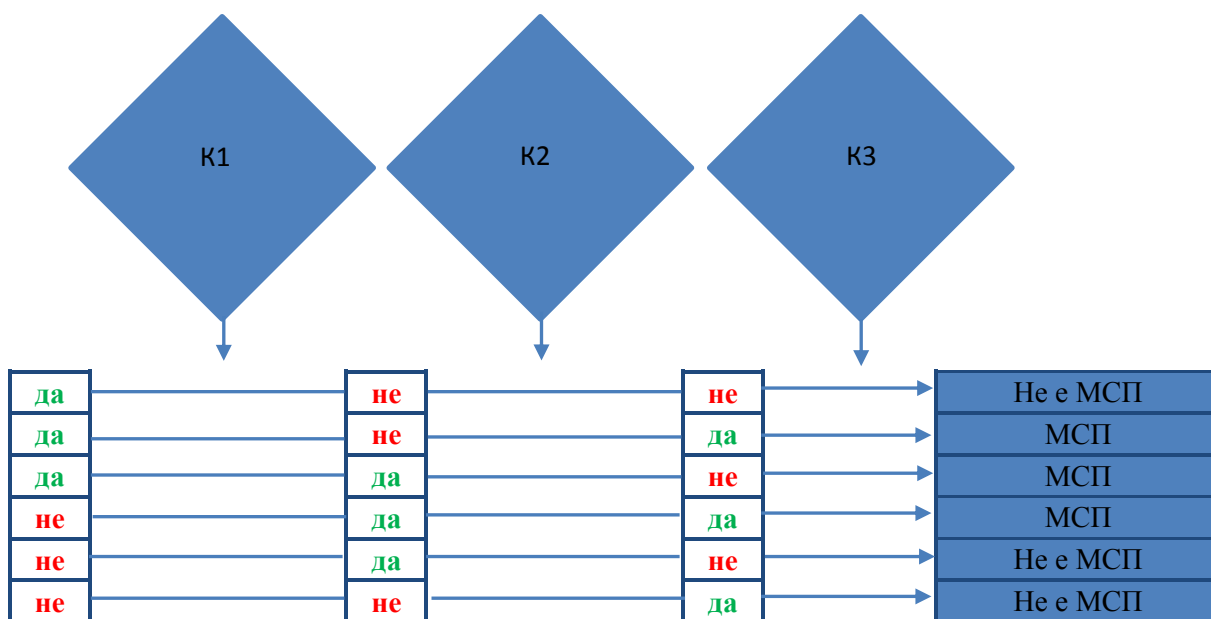
¹⁸ EU Recommendation 2003/361, Директива 2013/34/EU от 26. 06. 2013, OJ L 182, 29.6.2013, р. 19–76, транспонирана в България от Закона за счетоводството и Директива 2014/65/EU от 15. 05. 2014, OJ L 173, 12.6.2014, р. 349–496.

¹⁹ Тъй като Директива 2014/65/EU има отношение само към капиталовите пазари, а не към маркетинга на всички мерки за подкрепа, не я включваме в таблицата.

²⁰ Транспонирана в България на първо място в Закона за малките и средните предприятия, чл. 3. (Изм. - ДВ, бр. 59 от 2006 г.).

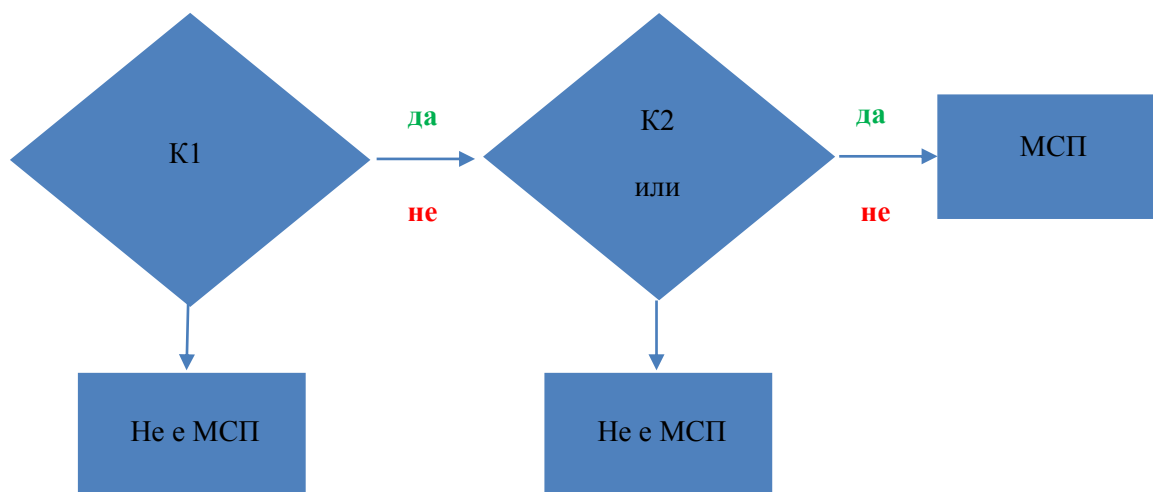
толкова важно и обуславя обществения интерес, който този въпрос привлича. МСП получават подкрепа под различна форма: възможности за безвъзмездно финансиране, за достъп до кредитиране, дялово и облигационно финансиране при облекчени условия, до административни облекчения и опростени процедури и други. Това обуславя важноста на правилното подбиране на сегментационните критерии, така че да отговарят на ситуацията на предприятията и на актуалната икономическа среда.

Като се има предвид сложната координация между държавите – членки на ЕС, всяка промяна в критериите за сегментация, т.е. в определението за МСП, е много трудна. По тази причина, е по-подходящо да се изследва хипотезата за по-различно комбиниране на трите сегментационни критерия в съответствие с конкретните ситуации и потребности (Фиг. 2).



Фиг. 2. Предлагана промяна в определението за МСП – предприятията да могат да избират на кои два от трите критерия да отговорят (разпределение на вариациите)

Защото, ако се осигури гъвкавост за избор на водещ и допълващи от трите критерия в определението за МСП, на които предприятията да бъдат свободни да изберат да отговорят, вместо досегашната практика като водещ критерий да се натрапва само числеността на персонала (фиг. 3), то мерките за подкрепа ще достигнат до значително по-голям брой нуждаещи се предприятия. Така всяко нуждаещо се от подкрепа предприятие ще има свободата да избира само водещ и допълващи критерии, на които най-точно отговаря. Предлаганата промяна е представена на фиг. 2, а съществуващото положение – на фиг. 3.



Фиг. 3. Настоящо определение за МСП – да отговарят на водещи критерий за брой персонал и на който и да е от двата допълващи критерия – оборот и сума на активите

Коректността и точността на получаваните резултати от предлаганата промяна е определена на основа на специално изискани от Националния статистически институт (НСИ) данни (Таблица 2). Таблица 2 показва, че буквалното прилагане на критериите на Препоръка 2003/361 оставя извън обхвата на който и да е от сегментите 20 347 предприятия, които би трябвало да се определят като малки по численост на персонала, но не отговарят на критериите за оборот и стойност на активите, 3 695 предприятия, които биха били средни и 516 предприятия, които биха били големи предприятия. Допълнителният анализ показва, че съответно 20 223 предприятия не са сегментирани като малки, тъй като техните обороти и/или активи са под долната граница на съответния сегмент, 3 647 предприятия – не са разпределени като средни и 516 предприятия – като големи. Те остават извън обхвата на така определените критерии за сегментация.

Таблица 2

Разпределение на предприятията в България по критериите на Препоръка 2003/361 (предварителни данни на НСИ за 2019 г.)

Групи	Брой предприятия, отговарящи едновременно на посочените критерии за съответната група				
	К1 и (К2 или К3)			На 2 от трите К	
	В обхвата	Извън обхвата		В обхвата	Извън обхвата
		Общо	Под долната граница на К2 и/или К3		
Микро	388202	693		409481	249
Малки	4850	20347	20223	6802	212
Средни	1043	3695	3647	1389	995
Големи	243	516	516	308	153
Неразпределени**	25251	25251		1609	1609
Общо	419589	693		419589	249

Предлаганото гъвкаво прилагане на сегментационните критерии чувствително подобрява разпределението на предприятията, като намалява неразпределените малки предприятия десет пъти, неразпределените средни предприятия – близо четири пъти, а неразпределените големи предприятия – близо три пъти. Това е очевидно подобрене на ситуацията за общо 23 562 български предприятия, които, ако се възприеме гъвкаво прилагане на критериите, определени в Препоръка 2003/361, ще попаднат в сегмент, който отговаря по-точно на тяхното положение.

Основната причина за създалата се ситуация е очевидно недостатъчната конвергенция на българската икономика към европейската, тъй като на съпоставим брой заети в България отговарят доста по-малки суми на оборот и/или активи. Промяна на определението за МСП в тази посока е искано нееднократно от ЕИСК, ИСС²¹, български и европейски социални партньори и редица сдружения²².

Използвана литература

1. Andrew Atherton & Fergus Lyon, (2001), Segmenting Support for Small and Medium Enterprises - Identifying and Disseminating Best practice, September, , The Foundation for Small and Medium Enterprise Development, University of Durham,
2. Gopinath S., Srivats Balan K., Ramanathan M. & Narashiman K., Measure of Utilisation of Government Support Scheme & Support by SMEs: Service Providers Perspective;, Applied Mechanics and Materials, ISSN: 1662-7482, vol. 867, pp 283 – 289.
3. Masoomeh Zeinalnezhad, Shahnorbanun Sahran & Muriati Mukhtar; Management of Industrial Clusters: A Focus on SMEs; Advanced Material Research, ISSN: 1662-8985, vols 199-200, pp 1712 – 1715.
4. Masoomeh Zeinalnezhad, Shahnorbanun Sahran & Muriati Mukhtar, Benchmarking Implementation and Cluster Approach in Manufacturing SMEs: A Review; Advanced Material Research, ISSN: 1662-8985, vols 139-141, pp 1640 – 1643
5. Ross Levine, (2006), Should Governments and Aid Agencies Subsidize Small Firms?; Lael Brainard (ed.), Transforming the Developing Landscape: The Role of the Private Sector; Brookings Institution, 2006
<http://www.brook.edu/press/books/transformingthedevelopmentlandscape.htm>
6. Tom Gibson & H. J. van der Vaart; (2008) Defining SMEs: A Less Imperfect Way of Defining Small and Medium Enterprises in Developing Countries; September 2008; global@brookings.edu

За контакти: гл. ас. д-р Милена Ангелова
Институт за Икономически изследвания на БАН
e-mail: m.angelova@bica-bg.org

²¹ Възможности и фактори за насърчаване на МСП в България за периода на планиране 2021 – 2027 г.; <http://www.esc.bg/bg/activities/opinions?start=3> “ИСС настоява отдавна за актуализация на дефиницията за МСП. Като отчита, че подобна мярка сама по себе си не е решение за всички проблеми на МСП, ИСС напомня, че дефиницията е инструмент за осигуряване на по-добър достъп за МСП до финансиране и мерки за подкрепа. ИСС съжалява, че въпреки еднозначния резултат от консултацията по този въпрос, посочващ необходимостта от подобна актуализация, ЕК не предприема никакви действия в тази посока. Настоява до предприемането на подобни действия в България да бъде дадена свобода на МСП да избират на кои два от трите критерия в член 2 от Приложението към Препоръката, въвеждаща дефиницията за МСП, да отговорят, вместо да им бъде налаган като единствен критерият за численост на персонала.“

²² Например – Европейския център на предприятията, оказващи услуги от общ интерес – СЕЕР, АЕСМ - European Association of Guarantee Institutions.

ПРОБЛЕМЪТ ЗА ИЗКЛЮЧВАНЕ НА СЪДРУЖНИК В ООД ПОРАДИ НЕВНАСЯНЕ НА ДЯЛОВА ВНОСКА

*Проф.д-р Маргарита Бъчварова
Икономически университет – Варна*

THE PROBLEM OF EXCLUDING A PARTNER C LTD DUE TO NON-PAYMENT OF PARTICIPATION

*Prof. Margarita Bachvarova
Varna University of Economics*

Резюме

Научното изследване е посветено на правото на дружеството с ограничена отговорност да изключи съдружник, поради неизпълнение на основното си задължение да изплати дяловата си вноска в полза на дружеството. На основата на общото учение е направена квалификация на изключването като субективно право принадлежащо на дружеството, което се упражнява при определени от закона предпоставки. Извършен е и анализ на отделните елементи от цялостния динамичен състав за изключване на отделния съдружник, с което отпада и членството му към търговското дружество.

Ключови думи: съдружник, дружество, права.

Abstract

The report raises the problem of the exclusion of a partner as a penalty consequence for culpable neglect of the obligations arising out of the membership. It supports the thesis that exclusion is a subjective right of the company. Exclusion is defined as having a dynamic actual structure, and three major elements thereof have been examined: grounds for exclusion, procedure, and legal consequences of the termination of membership. It has been inferred that the principle for validity of exclusion is a legal guarantee for the freedom of the individual in the relationship between personality and society.

Key words: membership; company; rights.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.34>

Въведение

Изключването на съдружника в ООД е тясно обвързано с изпълнение на правата и задълженията му спрямо търговското дружество. Актуалността на проблематиката произтича от формалната процедура, предвидена в ТЗ и неблагоприятните последици, произтичащи от отпадане на членството. Законосъобразното изключване на съдружника е гаранция от една страна за неговите права, а от друга страна – за стабилността на решението на органа, постановил изключване. С оглед на това е и **целта на настоящото изследване** – на основата на нормативния анализ и съдебна практика да отговори на често срещаните проблеми при изключване на съдружника в ООД и да очертае евентуални насоки за бъдещо развитие на законодателството. **Обект на изследването** е нормативната уредба в ТЗ, съотносима към проблема за изключване на съдружника.

Методологията на изследването включва използването на общи и специфични методи в специализираната теория: нормативен, систематичен, сравнителен анализ, индукция, дедукция.

Изложение

1. Правна характеристика на изключването в ООД

Изключването на съдружника, независимо от вида на търговското дружество, може да се квалифицира като субективно право на дружеството да санкционира отделния член, поради злоупотреба с предоставено от правните норми право на членство или на отделни елементи от него. По **своята правна същност** изключването е динамичен фактически състав и за да бъде извършено законосъобразно е необходимо осъществяването на отделните му елементи при спазване на предвидената от Търговския закон процедура (ТЗ). Относно дружеството с ограничена отговорност (ООД) проблемът налага анализирание на следните съществени обстоятелства за прилагане на изключването: основания, процедура, правни последици за съдружника и дружеството.

Основанията за изключване на съдружника в ООД намират нормативно отражение в текста на чл. 126, ал. 1 от ТЗ. Те са свързани с виновното неизпълнение на отделни конкретни задължения от комплексното право на членство: невнасяне на дела в капитала, неосъществяване на съдействие за осъществяване дейността на дружеството; неизпълнение на решенията на общото събрание и извършване на действия против интересите на дружеството. По наше мнение, изброяването не е изчерпателно и следователно не налице от правна гледна точка казуистичен списък на конкретните виновни проявни форми, водещи до изключване. Съдружникът може да бъде санкциониран и при наличие на друго противоправно поведение, произтичащо от задълженията му към търговското дружество.

Посочените основания в чл. 126 от ТЗ могат да бъдат квалифицирани в две основни групи, в зависимост от начина на регламентиране: а) законови и б) договорни. Характерно за законовите основания е изричното им посочване в правните норми (чл. 126 ТЗ). С оглед принципа за автономия на волята, установен и в търговските отношения, в дружественния договор съдружниците могат да предвидят и други договорни по вид основания за изключване (Бобатинов и кол. 1998).

В специализираната литература се приема, че не е налице общ фактически състав за сключване на съдружника в ООД. Налице са два отделни състава: по чл. 126, ал.1, т.1 и по чл. 126, ал. 1, т.3, поради което следва да се анализират отделно (Голева, 2013). В настоящото изследване анализът е насочен към предпоставките за изключване на съдружник по реда на чл. 126, ал. 1, т.1 от ТЗ.

1.2. Обща характеристика на изключване на съдружника, поради неплащане на дела си по чл. 126, ал.1 т.1 от ТЗ

Изключването на съдружника, поради неизпълнение на главното задължение да изплати дела си като член в ООД се квалифицира като принудително по вид (Голева, 2000). Правомерността на изключването предполага спазването на предвидената от закона процедура, която **притежава императивен характер**. Тя включва извършването в хронологическа последователност на следните правни действия:

а) неизпълнение на задължението на съдружника да изплати дела си към дружеството; Понятието дял се разглежда със значението на дялова вноска в капитала (Таджер и кол.,2011)

б) предоставяне на допълнителен срок за изпълнението му;

в) писмено уведомление до съдружника от управителя с предупреждение, че след изтичането му съдружникът се счита за изключен. Законодателят е възложил на упра-

вителя като представителен орган на дружеството задължението да предяви претенциите на дружеството спрямо неизправния съдружник. (Цветковска, 2017)

г) бездействие на съдружника и изпълнение на задължението в рамките на допълнителния срок;

д) вписване на решението търговския регистър;

Важен елемент от процедурата по изключването е предупреждаването на съдружника, застрашен от изключване. С него се определя и допълнителен срок за изпълнение, който не може да е по-кратък от един месец. Основната цел е да се коригира поведението му и да има възможност да подготви защитата си против изключването. Във всеки отделен случай се преценява дали на съдружника е осигурено време да реагира и да се защити от изключване, в зависимост от конкретните обстоятелства. Само нарушението на тази императивна норма, дори и при наличие на формирано мнозинство е достатъчно основание за незаконосъобразност на решението на общото събрание (ОС). Определянето на срока е възложено като правомощие на общото събрание на дружеството. Въведената процедура за изключване, уредена в чл. 126 ТЗ, е гаранция срещу произволни действия и е в защита интересите на съдружниците. Писменото предупреждение, за да има значение трябва да бъде изрично и конкретно, ясно и точно да съдържа конкретизация на нарушението. Важен аспект притежава и изискването то да е осъществено лично на съдружника, като способите за това могат да са различни в зависимост от съдебната практика (писмо с обратна разписка, нотариална покана) за доказването на този факт. Срокът се определя от общото събрание на дружеството с мнозинство повече от половината от капитала. В това решение се откроява основната разлика в механизма за изключване на съдружника, поради неплащане на задължението си за дялова вноска. В този случай, върховният орган на дружеството е задължен да постанови решение, с което да предостави допълнителен срок, за разлика от хипотезите в чл. 126, ал.1, т.3, при които подобно решение не се изисква.

Решението за изключване се постановява с квалифицирано мнозинство от $\frac{3}{4}$ от капитала, отразяващо запазените персонални елементи в ООД. Решението е формално по вид. То е писмено с нотариално удостоверяване на подписите и съдържанието, извършени едновременно, освен ако в дружествения договор е предвидена само писмена форма. Спецификата в случая е в отпадането на правото на глас на изключвания съдружник (Бъчварова, 2005). Следователно, притежаваните от него гласове не се пресмятат в изискуемото мнозинство за валидност на решението. Дори и ООД да се състои от двама съдружници няма пречка да се постанови валидно решение за изключване на неизправния съдружник, доколкото гласовете на оставащия съдружник са достатъчни да се формира съответното мнозинство (Колев, 2016). Съдебната ни практика също поддържа правомерността на едновременното изключване на двама съдружници, от които е образувано ООД, когато поотделно гласовете им са достатъчни за да се постанови законосъобразно решение.

Правните последици при изключването се състоят в прекратяване участието на съдружника в дружеството (чл. 125 от ТЗ) и имуществена отговорност за причинените вреди, в резултат на виновното поведение. Само при изключване на съдружника, поради виновно изпълнение на задължението за дялова вноска делът му се кадуцира, по аргумент от чл.126, ал.2 от ТЗ (Бъчварова, 1998; Кацаров, 1990). В този случай съдружникът губи всички права, произтичащи от членството, както и направените до този момент плащания за попълване на дела. При кадуциране на дела на съдружника, задължително се налага да се попълни капитала на ООД посредством намаляване на капитала,

продажба на дела на изключения на трето лице или съразмерно изплащане на дела от оставащите съдружници пропорционално на техните дялове (Герджиков, 2000).

Защитата на членството и законосъобразността на изключването се осъществява по реда на чл. 74 от ТЗ пред окръжния съд (Гьопсалиев, 2001). Съдебното производство е ограничено само досежно спазване на процедурата по свикване и провеждане на събранията с повелителните разпоредби на закона, респективно договора, но не и относно целесъобразността на постановеното решение. Поради наличието на множество основания в закона за прекратяване на членството, в съдебната ни практика са налице казуси, при които върховният орган на дружеството постановява последователно няколко решения за изключване на съдружник, които повдигат и основният проблем относно неговата процесуална легитимация по чл. 74 от ТЗ в съдебния процес за защита на членството (Маданска, 2018).

Въз основа на гореизложеното, могат да се обобщят следните специфики при изключване на съдружника в ООД, поради неплащане на дяловата си вноска в сравнение с процедурата по изключване при другите основания, уредени в чл. 126, ал.3.

За целта, те се систематизират в следната таблица:

Таблица 1

Сравнение в основанията при изключване на съдружник

Изключване по реда на чл.126, ал.1, т.1 от ТЗ	Изключване по реда на чл.126, ал.1, т.3 от ТЗ
1.Основание: неплащане на дължимата вноска в капитала	1. Неизпълнение на други законови или договорни задължения.
2. ОС определя допълнителен срок, в който съдружникът следва да изпълни задължението си.	2. Не се изисква допълнителен срок за изпълнение (Решение, 2020).
3. Съдружникът губи всички права, произтичащи от членството.	3. Имушествените последици се уреждат по реда на чл.125 от ТЗ: въз основа на счетоводен баланс, съставен към края на месеца, предхождащ прекратяване на членството
4. Отразява се върху капитала на ООД	4. Не се отразяват върху капитала на дружеството
5. Предприемане на правни действия за попълване на капитала: намаляване, продажба на дела на трето лице.	5. Не се изискват действия за попълване на капитала.

Източник: Създадено от автора на основа на действащата правна уредба.

С важно практическо значение е определянето на първоначалния момент за прекратяване на членството на изключения съдружник, с оглед на което и отпадат всички негови имуществени и неимуществени права спрямо дружеството. Основните варианти могат да бъдат два: от момента на постановяване на решението на общото събрание или от вписването му в търговския регистър. В този смисъл от значение е разпоредбата на чл. 140 от ТЗ, според която решението за изключване на съдружника има действие от вписването си в търговския регистър. Следва да се има предвид, че във вътрешните отношения между самите съдружници, решението поражда действие от постановяването му. Съгласно и съдебната ни практика, това решение има незабавно действие във

вътрешните отношения, което води до отпадане на качеството съдружник, независимо, че все още не е налице вписване търговския регистър (Маданска, 2018).

По отношение на търговското дружество, изключването на съдружника се отразява върху изискването капиталът да е изцяло записан. При изключване, част от капитала вече не принадлежи на определен субект. За да се съобрази със закона, дружеството следва да постави в ход процедурата по намаляване на капитала или при невъзможност да приеме друго лице като съдружник, респективно съдружниците да поемат пропорционално дела на изключения.

Заклучение

Нормативният и теоретичният анализ обосновава като основен извод наличието на специална процедура за изключване на съдружник в ООД, поради неизпълнение на главното си задължение за вноса. Основният аргумент е в правната последица, състояща се в изгубване на членството като единно субективно право и припадащите се от него права. На тази основа, законодателят е уредил сложен фактически състав, по силата на който изключването е извънсъдебно, но с решение на общото събрание, постановено с по-високо квалифицирано мнозинство. Задължителен елемент от процедурата е предоставянето на допълнителен срок за доброволно изпълнение, от което следва, че изключването е крайна санкционна мярка за неизправния съдружник.

Използвана литература

1. Бъчварова, М. (1998). Кадуциране на акции- правни проблеми. Правна мисъл, София, (1), с.92 – 97
2. (Bachvarova, М. (1998) Kadutsirane na aktsii-pravni problem. Pravna missal. Sofiya. (1), str.92-97)
3. Бъчварова, М. Търговско право. (2005). Унив.издателство:Наука и икономика. Варна
4. (Bachvarova, М. (2005) Targovsko parvo. Univ.izdatelstvo:Nauka I ikonomika. Varna)
5. Бобатинов, М., А. Калайджиев. (1998) Коментар на Търговския закон. Феней, с. 48
6. (Bobatinov, М. А. Kalaidjiev. (1998) Komentar na Targovskiya zakon. Feneya, str.48
7. Герджиков, О. (2000) Коментар на ТЗ. Книга втора. Алиена, София.
8. (Gerdjиков, О. (2000) Komentar na TZ. Kniga vtora. Aliena. Sofiya.)
9. Голева, П. (2013) По дискусиата по въпроса за изключване на съдружника от дружество с ограничена отговорност. сп. Норма. (6) , стр. 5 – 20
10. (Goleva, P. (2013) Po diskusiyata po vaprosa za izkluchvane na sadrujnika ot drujestvo s ogranichena otgovornost.sp.Norma (1), str. 5-20)
11. Голева, П. 2000. Търговско право. Феней. София. стр-190-191
12. (Goleva, P. (2000) Targovsko parvo. Sofiya.Feneya. str.190-191.)
13. Григоров, Г. (2019). Бележи относно основанието за прекратяване на членство в ООД на основание чл.125, ал.2 от ТЗ.
14. (Grigorov, G. (2019). Belegki odnosno osnovanieto za prakratiyvane na chlenstvo v OOD na osnovanie chl.125, al.2 ot TZ.)
15. Гьопсалиев, Б. (2001) Изключване на съдружник в паритетно ООД и неговата защита. Търговско право, (2) ., стр. 83 – 88
16. (Gyopsaliev, B. (2001). Izkluchvane na sadrujnik v paritetno OOD i negovata zachita. Targovsko parvo. (2) str. 83-88)

17. Колев, Н. (2016). Изключване на съдружник в ООД. София, Сиела. стр.13-20
18. (Kolev,N.(2016). Izkluchvane na sadrujnik v OOD. Sofiyaa Siela, str. 13-20.)
19. Маданска, Н. (2018). Изключване на съдружника в актуалната съдебна практика. <https://www.challengingthelaw.com/targovsko-pravo/izkliuchvaneto-na-sadrujnika/>
20. (Madanska, N. (2018) Izkluchvane na sadrujnik v aktualnata sadebna praktika.)
21. Кацаров, К. (1990).Систематичен курс по българско търговско право. София., стр. 321
22. (Katzarov,K. (1990) Sistematischen kurs po balgarsko targovsko parvo.Sofiya.str. 320)
23. Решение (2020). Решение на Варненски окръжен съд 05.2020_ http://46.10.101.63/upload/SAD_AKT/2020/05/15052020/0074d820/56451520.htm
24. (Rechenie (2020). Pechenie na Varnenski okragen sad ot 05.2020.)
25. Таджер, В. О. Герджиков, Г. Стефанов, Т. Бузева.(2011) Капиталови търговски дружества. С., Труд и право.
26. (Tadger,V. O.Gerdgikov.G.Stefanov, T.Buzeva.(2011).Kapitalovi Targovski drugestva.Sofiya. Trud i parvo.)
27. Цветковска, М. Представителна власт на управителя на дружеството с ограничена отговорност. Известия Сп. Икономически университет - Варна, Варна: Наука и икономика, (61), 2017, (4), стр.302 - 314.
28. (Tsvetkovska, M. Predstavitelnata vlast na upravatelya na drugestvo s ogranichena otgovornost. Izvestiya.Sp.Ikonomicheski universitet-Varna.Varna:Nauka I ikonomika.(61) 2017(4), str. 302-314

За контакти: проф.д-р Маргарита Бъчварова
Икономически университет – Варна
e-mail: bachvarova@ue-varna.bg

ПРАВНА СЪЩНОСТ НА ЧАРТЪРИТЕ КАТО ВИД ДОГОВОРИ ЗА МЕЖДУНАРОДЕН ПРЕВОЗ НА ТОВАРИ

Доц. д-р Диана Маринова
Университет за национално и световно стопанство (УНСС)

LEGAL NATURE OF CHARTER PARTIES AS A TYPE OF CONTRACTS ON INTERNATIONAL CARRIAGE OF GOODS BY SEA

Assoc. prof. Diana Marinova, PhD
University of national and world economy (UNWE)

Резюме

В представения научен доклад се изследват някои основни въпроси, свързани с правната същност на чартърите като вид договори за международен превоз на товари. Обръща се специално внимание на видовете чартъри и на стандартните форми (проформи), като се изтъква предимството на тяхното използване както и на необходимостта от тяхното усъвършенстване. В заключението се правят обобщени изводи и предложения „de lege ferenda“.

Ключови думи: *чартър, стандартна форма (проформа), договор, международен превоз на товари.*

Abstract

In the paper have been analyzed some basic problems dealing with the legal nature of charter parties as a type of international carriage of goods by sea contracts. A special attention has been paid to the types of charter parties and to the standard forms, their preferable using and necessity of their improvement. Finally, some general conclusions and proposals „de lege ferenda“ have been made.

Key words: *charter party; standard form; contract; international carriage of goods.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.40>

Въведение

В съвременния свят развитието на корабоплаването и изискванията за постигане на по-голяма оперативност на превозите обуславят нарастващата роля и значимото място на чартърните превози не само в морското законодателство и практика на отделните държави, но и в глобален мащаб. Корабособствениците все по-рядко са страна-превощач по превозните договори, а предпочитат да отдадат под наем кораба с цел извършване на превоза, от което да извлекат печалби, без да изразходват значими разходи.

В настоящото изложение се извършва кратък анализ на правната същност на чартърните договори за международен превоз на товари по море, като се започва с определяне на понятието „чартър“. Посочват се основните видове чартъри и техните характеристики. Специално внимание се отделя на стандартните образци на чартъри и предимствата от използването им, структурата им, както и на необходимостта от тяхното усъвършенстване.

В заключението се правят обобщени изводи и предложения „de lege ferenda“.

Изложение

Чартърът като вид договор за морски превоз на товари се появява в периода на късното Средновековие, с развитието на международната търговия и корабоплаване и

се развива до такава степен, че постепенно се превръща в един от най-често срещаните видове договори в тази област.

В миналото търговските споразумения за наемане на кораб или за превоз на товари по море са били удостоверявани от страните посредством документ, наречен „carta partita“ (лат., букв. „разделен документ“). Текстът в този документ е бил написан два пъти върху един и същ лист хартия и след това разрязан по неравна линия, за да могат само двете части да съвпаднат една с друга. Със съединяването на двете части на документа се е доказвало дали е постигнато съгласие или не. Терминът „чартър“ (charterparty – англ.) произхожда именно от „carta partita“. В наши дни с този термин се обозначава споразумението за извършване на превоз на товари по море чрез наемане на кораб, както и основният превозен документ, който регулира отношенията по договора (Маринова, 2016, стр. 151, 153).

При чартърния превоз се предоставя цял кораб или част от него за един или няколко рейса за превоз на товари в каквото и да било направление. Това е договор за бъдещ превоз на товари.

Отношенията в областта на международното търговско корабоплаване и в частност, отношенията, свързани с чартърните превози на товари по море, се уреждат предимно от норми на националните законодателства и преди всичко – в договорните клаузи, а не толкова от международноправни източници. Приложимият закон често се определя чрез едностранни или двустранни отправящи норми на международното частно право. Пример за това е разпоредбата на чл. 19 от Кодекса на търговското корабоплаване (КТК), съгласно която „спрямо договорите за международен превоз на товари по море се прилагат разпоредбите на уговорения между страните закон; ако няма такава уговорка, се прилагат разпоредбите на този кодекс.“

В българското национално законодателство уредба на чартърния договор се съдържа в КТК. Съгласно чл. 104 от КТК договорът за морски превоз на товари може да се сключва за извършване на превози с цял кораб, с определена част от товарното му пространство или с определено корабно помещение. В тези случаи страните уговарят дали ще се извършва превоз за едно или няколко пътувания.

Чартърният договор за превоз е консенсуален – сключва се с постигане на съгласие между страните.

За разлика от чартърните превози, при превоза на отделни пратки (Владимиров, 2014, стр. 274-280) превозът се извършва по разписание, поради което се определя още като „линейно корабоплаване“. Договорът е реален – сключва се с предаване на товара, за което се издава коносамент от превозвача на изпращача.

Чартърите, за които съществува по-детайлна правна уредба и по-честа съдебна и арбитражна практика (Scrutton, 2004, стр. 4), се делят на четири вида: тайм-чартър, рейсов чартър, димайз чартър и беърбоут чартър (Маринова, 2015, стр. 32-35).

Една от най-често срещаните разновидности на чартърния договор е тайм-чартърът. Негов съществен елемент е времето, откъдето произтича и наименованието му. Корабособственикът предоставя на чартъра кораба за определен период от време, като този период може да бъде за един рейс – „чартър за пътуване“ („trip charter“) или за повече пътувания (отиване и връщане) – „round charter“ – от едно пристанище до друго/други и връщане в пристанището на заминаването. Характерно за тайм чартъра е, че корабособственикът е длъжен да предвиди и плати всички разходи и да поддържа кораба и машинните му съоръжения през периода на действие на договора. Когато е

приложим българският закон, на прилагане подлежи КТК. Съгласно чл. 184, ал. 1 от КТК с договор за наем на кораб за определено време (тайм чартър) наемодателят се задължава да предостави на наемателя цял кораб срещу определена цена. В закона се установява, че сключването и съдържанието на договора за наем на кораб за определено време се доказва само с писмени доказателства (чл. 184, ал.2 от КТК), с което се установява неформалният му характер.

Друга често срещана разновидност на чартъра е договорът за рейсов чартър. Той се сключва за превоз на товар с цял кораб, част от кораб или отделно корабно помещение за определен рейс (пътуване) или за няколко рейса. Корабособственикът (или корабовладелецът) предоставя кораба за превоз на уговорени товари между поименно определени пристанища или между пристанища, които са включени в списък. Изчислява на превозен тон. По нашето законодателство липсва изрична уредба на този вид чартър.

Димайз чартърът е тясно свързан с обикновения тайм чартър, поради което често в тайм чартъра се предвижда „димайз уговорка (клауза)“, а не се сключва отделен димайз чартър. Двата вида договори образно се сравняват, като тайм чартърът се представя като наемане на оборудван кораб, докато димайз чартърът е оприличен на наемане на необорудван кораб. Основната прилика между тайм и димайз чартъра е съществено-то значение на времето и за двата договора. При димайз чартъра се наема кораб за срок, през който наемателят става фактически владеец на кораба. В нашето законодателство липсва правна уредба на този вид чартър.

„Беърбоут-чартър“ е форма на чартърен договор за международен превоз на товари по море, при която цялото или част от превозното средство се наема с цел извършване на превоза за определено време, като наемателят получава пълни права на владение и контрол върху кораба, включително правото да назначава капитан и екипаж на кораба за целия период на наемане (Страшимирова, 2010). Същественият признак на беърбоут чартъра, който го отличава от останалите видове чартърни договори, е цялостното прехвърляне от собственика на чартъра на самото владение на кораба и контрола върху него¹. В това отношение беърбоут чартърът е сходен с димайз чартъра, но съществува тънка разлика между тях. При димайз чартъра корабособственикът има известна възможност да осъществява контрол по отношение на служителите, независимо че те се считат за служители на чартъра, докато при беърбоут чартъра не съществува такава възможност. В българското морско законодателство е формулирано законово определение на беърбоут чартъра (т. 17, §1а от КТК) и се съдържа специална уредба в чл. 199 от КТК.

Договорът за чартърен превоз може да бъде в писмена или устна форма. За него не се изисква по закон специална форма, поради което е неформален. Независимо от това за предпочитане е писмената форма, която е за доказване на сключения договор. Такава е практиката в международната търговия. Нещо повече, договарящите могат и дори е за предпочитане да ползват типови форми на чартъри (проформи на чартъри) с цел улесняване на съставянето и сключването на договорите си.

Стандартните образци на чартъри се разработват от международни неправителствени организации или от национални организации на корабособственици и фрахтователи. Най-често срещаните и ползвани от страните по договора са стандартните образци,

¹ В този смисъл е съдебното решение по делото *Baumkoll v. Gilchrist & Co* от 1892 г., превърнало се в ръководен английски прецедент.

разработени от Балтийския и международен морски съвет БИМКО (Baltic and International Maritime Council – BIMCO), създадена през 1905 г. със седалище Копенхаген и Камарата по корабоплаване на Великобритания, създадена през 1877 г. БИМКО е най-значимата международна организация в тази област. В нея членуват корабособственици, брокери, агенти, клубове и други заинтересовани от корабоплаването лица (Владимиров, 2016).

Образците съдържат постоянните условия на договора, които оформят неговата структура. В случай на избор на страните да ползват проформа на чартър те вписват елементите (уговорките) на конкретната сделка, по-важни сред които са: наименованието на страните; наименованието на кораба; флагът, под който плава корабът; тонаж на кораба; количество и вид на товара; срок за подаване на товара; размер на навлото за единица товар; мястото на натоварване и местоназначението, както и други уговорки по съгласие на страните. В КТК са установени подобни уговорки. Зачертаванията в образеца не водят до недействителността на договора. По такъв начин страните могат да предотвратят действие на уговорка в стандартния образец, несъответстваща на техния договор или на особеностите на сделката.

Проформите на чартъри обикновено са на английски език, но това не означава приложимост на английското право спрямо тях.

След подписването от страните или техни представители - брокери (Владимиров, 2016) стандартният образец на чартър се превръща в договор за чартърен превоз (Маринова, 2019).

Следва да се подчертае, че от гледна точка на източниците на правна уредба на договорите за международен превоз на товари по море, по-детайлна, по-ясна и по-трайна е международноправната уредба (Маринова, 2015, стр. 40) на превозите на отделни пратки, условно обозначавани като “коносаментни превози”, в сравнение с чартърните, което не е оправдано, тъй като и в двата случая става въпрос за превозни договори. Наред с това, докато превозите на отделни пратки имат до голяма степен императивна международноправна уредба, чартърните превози се характеризират предимно със свободата на договаряне, както и с уредба по различните национални законодателства (Маринова, 2015). През последните десетилетия тази несъразмерност в правните режими се преодолява главно с усилията на най-авторитетните международни организации - Конференцията на ООН за търговия и развитие УНКТАД, Комисията на ООН по международно търговско право УНСИТРАЛ, Международният морски комитет ММК, Международният институт за унификация на частното право МИУЧП и др. Анализират се стандартните образци с цел тяхното усъвършенстване, тъй като, независимо от позитивното им влияние в процеса на договарянето, възникват затруднения при тяхното тълкуване, които водят до съдебни и арбитражни спорове.

Все повече се налага мнението, че стандартните чартърни образци следва да се усъвършенстват, защото те често са формулирани в интерес или на корабособственика, или на фрахтователя, което се отразява неблагоприятно на хармоничното регулиране на техните взаимоотношения. Тук е уместно да се отбележи и фактът, че наред със стандартните проформи на чартъри съществуват и така наречените „частни“ форми, които се изготвят от отделни фрахтователи. Логично е, че те изразяват именно техните интереси и биха могли да се окажат несправедливи за корабособствениците. Поради това стандартните проформи следва да се съставят така, че да осигуряват равновесие на интересите и на двете страни по договора.

Едно от най-съществените основания за необходимостта от промени по посока усъвършенстването на стандартните образци е, че често страните по договорите не са запознати със смисъла и значението на чартърните клаузи, залегнали в стандартните образци. Такива са изводите, които прави видният автор в тази област Рамберг (Рамберг, 1970). Основателен е въпросът дали не може да се опростят до голяма степен формулировките на чартърите и да се постигне унификация в редактирането и тълкуването им. Според други автори (Владимиров, 2015), които застават на противоположното становище, богатата съдебна и арбитражна практика по морски дела, чийто предмет е свързан с чартърните превози, е довела до точно правно тълкуване и поради това не е оправдано вписване на уговорки от страните по договора, различни от съдържащите се в образца (Владимиров, 2014, стр. 276). В случая бих се съгласила по-скоро с мнението на Рамберг.

Следва да се отбележи, че съществуват противоречия между защитниците на практиката по свободно договаряне на чартърните превози и поддръжниците на унификацията и императивната международна регламентация.

Целта на идеята за императивното международно регулиране е по този начин да се уредят най-важните въпроси, свързани с чартърните превози, а именно – мореходното състояние, отговорността на превозвача за загуба или повреда на товара и за забава, включително и за забава поради отклонение на кораба от предвидения рейс. Това би доближило уредбата на чартърните превози до тази на превоза на товари въз основа само на коносамент в линейното корабоплаване, където отговорността на превозвача се определя от императивни норми на приложимия закон.

Трябва да се признае, че имат известно основание и логика и позициите на привържениците на свободата на договаряне при чартърните превози, тъй като при тях контрагентите встъпват в правоотношения помежду си при условия на равнопоставеност. Наред с това, автономията на волята на страните по чартърните превози е принцип, който съществено ги отличава от линейните превози, при които отговорността е уредена с императивни норми в международните конвенции.

Заклучение

От направения анализ може да се направи безспорният обобщен извод, че чартърният договор за международен превоз на товари по море заема изключително важно място сред видовете превозни договори. Същевременно, правната му уредба, както национална, така и международна, се характеризира с редица несъвършенства. Не се определя достатъчно ясно самата правна същност на договора, който често се отъждествява изцяло с фрахтоването на кораб. В националното законодателство не се уреждат някои от видовете чартъри – рейсов и димайз чартър, а уредбата на други – тайм и бърбоут чартър, се нуждае от усъвършенстване. Международноправната уредба не е цялостна, а само в отделни международни източници, които не са пряко свързани с чартърите. Поради това договорите се регулират предимно от националните законодателства. В немалка част от случаите отношенията се уреждат само от договорни клаузи. В тази връзка следва да се подчертае необходимостта от постоянно усъвършенстване на стандартните образци на чартъри.

В заключение, извършеният анализ и направените въз основа на него изводи ми дават основание да представя някои предложения „de lege ferenda“ за усъвършенстване както на националната, така и на международноправната уредба.

Първо, в КТК (чл.184 ал. 1) да се разграничи договорът за международен превоз на товари от договора за фрахтоване на кораб, при който кораб може да се наеме не само с цел извършване на превоз.

Второ, в националното законодателство да се даде правна уредба на рейсовия чартър и на димайз-чартъра.

Трето, уместно е в международна многостранна конвенция да се даде унифицирана поне до известна степен уредба на чартърите по подобие на уредбата на линейните превози. По такъв начин би се постигнала уравнивост на уредбата на всички видове договори за международен превоз на товари по море. Това би повлияло благоприятно и на регулирането на договорите от норми на международното частно право, тъй като подобна унификация би ограничила прилагането на отпращащи норми и свързаното с него евентуално стълкновение на национални закони.

Четвърто, стандартните образци на чартъри, макар и изключително полезни за страните по договора, често се нуждаят от тълкуване, а и невинаги съответстват на съвременното развитие на международната търговия, поради което е необходимо постоянно да се усъвършенстват.

Използвана литература

1. Владимиров, И. (2014). Международно частно право. Обща и специална част. Пето преработено и допълнено издание, София:Издателски комплекс – УНСС.
2. (Vladimirov, I. (2013).Mejdunarodno tchastno pravo. Obchta I specialna tchast. Peto preraboteno i dopalнено издание, Sofia:Izdatelski complex – UNSS.)
3. Владимиров, И. (2016). Морско посредничество в международното частно право. София:Издателски комплекс – УНСС.
4. (Vladimirov, I. (2016). Morsko posrednitchestvo v Mejdunarodното tchastno pravo.Sofia:Izdatelski complex – UNSS).
5. Маринова, Д. (2016). Международно частно право. Обща и специална част, София:Издателски комплекс – УНСС.
6. (Marinova, D. (2016). Mejdunarodno tchastno pravo. Obchta I specialna tchast. Sofia: Izdatelski complex – UNSS).
7. Маринова, Д. (2015). От Хага до Ротердам. Отговорност за неизпълнение на договора за международен превоз на товари по море. София: Нова звезда.
8. (Marinova, D. (2015). Ot Haga do Rotterdam. Otvornost za neizpalnenie na dogovora za mejdounaroden prevoz na tovari po more. Sofia:Nova zvezda).
9. Страшимирова, А. (2010). Договор за наем на кораб. Варна:ВСУ „Ч. Храбър“.
10. (Strachimirova, A. (2010). Dogovor za naem na korab. Varna: VSU „Tch. Hrabar“).
11. Marinova, D. (2019). Shipping Brokerage Contract in Private International Law. Sustainable Development and Innovations in Marine Technologies (Volume 3), p. 469-474.
12. Ramberg J. (1970). Cancellation of Contracts of Affreightment. Gotheburg: School of Economics and Business Administration publications.
13. Scrutton (2004). Charter Parties and Bills of Lading”. London.

За контакти: Доц. д-р Диана Маринова
УНСС

e-mail: dmarinova@unwe.bg
diana_marinova_1966@abv.bg

ФИЗИЧЕСКИ И ПСИХОСОЦИАЛНИ РИСКОВЕ ЗА ЗАЕТИТЕ В УСЛОВИЯТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ

Доц. д-р Катя Антонова
Икономически университет – Варна

PHYSICAL AND PSYCHO-SOCIAL RISKS FOR EMPLOYEES IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Assoc. Prof. Katya Antonova, PhD
University of Economics – Varna, Bulgaria

Резюме

Новите условия на труд, свързани с дигитализацията са предпоставка за възникването на нови рискове в работната среда. Целта на автора в настоящия доклад е да разгледа някои от физическите и психосоциални рискове, свързани с новия характер на труда и на тази основа да предложи мерки за подобряване на условията за безопасност и здраве при работа в организациите.

Ключови думи: *безопасност и здраве при работа, нов характер на труда, нови професии, нови рискове.*

Abstract

The new working conditions related to digitalization are a prerequisite for the emergence of new risks in the work environment. The aim of the author in this report is to consider some of the physical and psychosocial risks associated with the new nature of work and on this basis to propose measures to improve the conditions for safety and health at work in organizations.

Key words: *safety and health at work; new nature of work; new professions; new risks.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.46>

Въведение

Новите условия на труд, свързани с дигитализацията и цифровизацията са предпоставка за възникването на нови рискове в работната среда. Инвестирането в превенция на тези рискове и насърчаването на създаване на по-добри условия на труд предполагат намаляване на трудовите злополуки, сигурност и удовлетворение от работата. Интегрирането на дейността по безопасност и здраве при работа като елемент на цялостната политика на организациите, представлява основен подход за успешно прилагане на новите стандарти за безопасност и здраве на заетите.

Изложение

Работата в дигитална среда предполага появата на нови тенденции на работните места. Промените включват задълбочаване на процеса на автоматизация и комплексност на трудовите дейности, взаимно свързани и автономни работни процеси, които се характеризират със самоорганизиране, самообучение и самоподдържане.

Във връзка с бързото развитие на новите технологии се променят и организацията и управлението на работните места. Появяват се нови професии, свързани с новите условия на труд, като софтуерен инженер, специалист по дигитален маркетинг, блогър, влогър, професионален геймър, стриймър, инфлуенсър, специалист по виртуална реал-

ност, инженер на изкуствен интелект и др. в области като информационни и комуникационни технологии, роботика, 3D, и 4D печатът и „биопечатът“, автономните превозни средства (включително дроне), роботиката (включително използването на колаборативни роботи или коботи), алгоритмите, изкуственият интелект (ИИ), виртуалната реалност (VR) и разширената реалност (AR) ще се използват все по-широко във връзка с трудовите дейности, а иновациите във връзка с тези технологии ще продължат да се развиват (EU-OSHA, 2018).

Целта на автора в настоящия доклад е да разгледа някои от физическите и психосоциални рискове, свързани с новия характер на труда и на тази основа да предложи мерки за подобряване на условията за безопасност и здраве при работа в организациите.

Цифровизацията и дигитализацията в съвременния свят на труда водят до възможността за изцяло нова организация на работните процеси. В този смисъл, някои от ползите са:

- осигуряване на възможност за хората да работят по всяко време и навсякъде;
- осигуряване на непрекъснат процес на работа в условия на непредвидени обстоятелства чрез използване на онлайн платформи;
- достъп до работа за хора, които иначе биха били изключени, например хора с увреждания;
- създаване на нови възможности за гъвкави начини за съчетаване на професионалния и личния живот.
- създаване на възможност за преосмисляне на някои законодателни разпоредби, касаещи режима на труд и почивка, в частност организацията на работното време в седмичен аспект.

Макар да има ясни доказателства, че такава организация на работа носи ползи, може да се направи извода, че задачите, изпълнявани от работниците и разнообразието на местата, на които се извършва тази работа, показва широк спектър от рискове за здравето и безопасността. Те могат да бъдат:

- физически рискове, свързани с онлайн работа – липса на обособено според изискванията работно място у дома, физически смущения като зрителна умора или мускулно-скелетни проблеми и др;
- психосоциални рискове – кратки срокове за изпълнение на работата, интензивност на поставяните задачи, стрес от чувството за изоставане, липса на комуникация face to face, размиване на границите между професионалния и личния живот на хората, рискове от неприлагане на директивите на ЕС и националните трудови разпоредби, в т.ч. директивите за работното време и почивките и др.

На пазара на труда се появява тенденция за наличие на повече работници с временна заетост, работа на непълно работно време, както и неформална заетост (ILO, 2018). В условията на дигитална работа пазарът на труда не е регулиран, на лице са незащитени трудови правоотношения, не е гарантирано справедливо заплащане на труда, има висок риск от дискриминация и от неспазване на правилата за безопасност и здраве при работа. Според Стефано (De Stefano, 2016) това от своя страна предполага повече рискове за заетите, поради липса на защита от колективното трудово договаряне и от законодателството, свързано с безопасните и здравословни условия на труд.

Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) има за задача да идентифицира, събира и анализира данни, свързани с нововъзникващите риско-

ве, които оказват въздействие върху работните места и безопасността и здравето на заетите. Необходимо е повишаването на осведомеността за това как технологичните промени могат да засегнат безопасността и здравето на заетите, необходимо е и управление на предотвратяването на бъдещи проблеми, свързани със здравето на заетите.

Консолидирането на националните стратегии за безопасни и здравословни условия на труд (БЗУТ) чрез координация на политиките, предоставянето на подкрепа за микро и малките предприятия с цел подпомагане спазването в по-голяма степен на правилата за БЗУТ, опростяване на съществуващото законодателство с цел премахване на ненужната административна тежест и подобряване на превенцията на професионалните заболявания, с цел преодоляване на съществуващите и новите рискове, свързани с появата на нови трудови направления и нови професии са част от целите, които са маркирани в Стратегическата рамка за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2014-2020г.(EU, 2014).

Основните приоритети, набелязани в новата Стратегическа рамка за периода 2021-2027г., които все още подлежат на обсъждане са свързани с:

- дигитализацията и новите форми на заетост;
- превенцията на раковите заболявания, свързани с работното място;
- управление на психосоциалните рискове на работното място;
- превенция на мускулно-скелетните увреждания, свързани с работата и др. (ИСС, 2020).

Работата в условията на дигитализация излага работниците на риск от повишен стрес и преумора, което води до загуби на работно време и на работни места. Това става в контекста на необходимостта от вземане на решения, основани на данни и използване на комуникационни технологии. Управлението на човешките ресурси в новите условия на труд включва нови техники за обследване и мониторинг на ефективността, които се извършват от софтуер. Новите дигитализирани методи на управление водят до потенциално рисково поведение на заетите, изпитвайки чувства на несигурност, психосоциално насилие и натиск от преумора, поради поставяни трудни задачи и кратки срокове.

Раковите заболявания продължават да бъдат на първо място сред причините за смъртните случаи, свързани с работата. Произтичащите от това годишни разходи в целия ЕС за здравеопазване и загубите на производителност се оценяват между 4 и 7 милиарда евро. Предизвикателства пред управлението на опасните вещества, като токсичните вещества и наноматериалите, също се превръщат в евентуален проблем на работните места. Законодателството на ЕС относно управлението на безопасността и здравето при работа понякога съдържа противоречиви изисквания, което поражда риск от объркване, административна тежест и правна несигурност. Наред с това медицинското наблюдение на работниците, изложени на въздействието на опасни вещества, не винаги е редовно и систематично, особено когато работниците са престанали да бъдат изложени на въздействието на такива вещества, т.е. когато са сменили работата си или са се пенсионирали.

Психосоциалните рискове и стресът на работното място са сред най-сериозните и неотложни опасения във връзка с безопасността и здравето при работа. Почти 50% от всички работници в ЕС считат, че свързаният с работата стрес е общо предизвикателство на работното им място, а над 25% от всички работници съобщават, че са подложени на стрес, свързан с работата, през цялото или по-голямата част от работното си време.

Най-често посочваните причини за стреса на работното място са несигурността на работното място, продължителното или нередовно работно време, прекомерната работна натовареност, както и тормозът и насилието на работното място.

Близко 80 % от работните места в ЕС установяват наличието на най-малко един психосоциален рисков фактор в рамките на своята организация. В същото време едва 76 % от работните места в ЕС съобщават, че редовно извършват оценки на риска. Едва две трети от тях съобщават, че включват психосоциалните рискове в рамките на тези оценки, отчасти поради липса на информация или на подходящи инструменти, с които да се справят ефективно с тези рискове (ESENER-2, EU-OSHA, 2016).

Физическите увреждания, предизвикани от излагането на повтарящи се движения, уморителните и болезнени пози на тялото, както и носенето или преместването на тежки товари все още са сред най-често срещаните фактори на физическия риск на работното място (EWCS, 2015). Мускулно-скелетните увреждания са най-често срещаният здравословен проблем, свързан с работата (EULFS, 2013). 60 % от работниците в ЕС, които съобщават за свързан с работата здравословен проблем, посочват точно мускулно-скелетните увреждания като най-сериозното си предизвикателство.

Много от рисковете, свързани с безопасността и здравето при работа за жените, се различават от тези за мъжете. Това, заедно с факта, че задачите, изпълнявани от жените, често се различават от тези на мъжете, дори когато работят в един и същ сектор или професия, води до различия във физическите и психосоциалните рискови фактори за мъжете и жените. Наред с това много жени се сблъскват със сексуален тормоз на работното място. Между 45 % и 55 % от жените в ЕС-28 са преживели сексуален тормоз след навършване на 15-годишна възраст, като 32 % от тези жени посочват, че извършителят е бил на работното място (EU, 2018).

Психологическите рискове са свързани с появата на емоционално (психологическо) насилие при изпълнение на трудовите задължения. Според Форастieri (Forastieri, 2016) психологическото насилие се свързва с вербално и невербално насилие, психологически и сексуален тормоз и заплахи, изолиране на хора, манипулиране на репутация, задържане и прикриване на информация, възлагане на задачи, които не отговарят на възможностите и определяне на невъзможни цели и срокове.

Работниците често са поставяни под натиск от страна на работодателите за повишаване на трудовото изпълнение чрез обявяване на „награди“ за възнаграждаване на бързината на работа и когато е налице несигурност относно това кога ще бъде възложена следващата работна задача или когато неприемането на дадена работна задача се санкционира, в резултат на което работниците приемат нови задачи, въпреки че вече са ангажирани с изпълнението на други задачи.

Причините за появата на тези рискове се свързват с това, че работата в дигитална среда „пренебрегва“ спазването на правата на работното място, води до липса на достатъчно възможности за качествена заетост, неадекватна социална политика и липса на социален диалог.

В този смисъл едно от основните задължения на работодателите на всяка организация е да правят оценка на риска, като е необходимо методите и правилата за оценяване да са изцяло съобразени с новия характер на труда. Оценката на риска на работното място е изследователски процес, с помощта на който могат да се вземат решения относно усъвършенстване на разпоредбите, свързани с безопасността и здравето, отчитане на някои фактори, които оказват влияние, като технически постижения, състояние на

околната среда, психологически, икономически и социални аспекти. Според Евгениев (2018) оценката на професионалните рискове се свеждат до:

- Разкриване на източниците, опасностите и пораженията от професионални рискове с оглед да се определят необходимите и достатъчни мерки за безопасност;
- Оценка на ефективността от прилаганите мерки за безопасност и необходимостта от тяхното актуализиране или проектиране на нови мерки;
- Набиране на информация за системата за управление на човешките ресурси с оглед осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

В контекста на посочените цели и на основата на направената оценка на професионалния риск работодателят може да планира и да прилага подходящи мерки за превенция, предотвратяване, ограничаване и/или отстраняване на рисковете на работното място. Не по-малко са заинтересовани от качествено извършване на оценката на риска и самите работници и служители и техните синдикални организации, както и специализираните институции, провеждащи държавната политика по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

При оценяването на професионалния риск е необходимо да се изследват всички страни на трудовата дейност така, че да бъде установена всяка една възможност от опасности и рискове за заетите. Необходимо е процесът на оценяване на риска да включва:

- идентифициране на опасностите, свързани с новата организация на труда;
- обследване на работните места, които могат да бъдат засегнати във връзка с цифровизацията и дигитализацията;
- набелязване на мерки за ограничаване или предотвратяване;

Ефективността, точността и достоверността на оценката на риска в значителна степен зависи от организацията на нейното извършване. Задължение на работодателя е да създаде, с помощта на съответните специалисти, тази организация.

Заключение

Новите условия на труд, свързани с дигитализацията и цифровизацията са предпоставка за възникването на нови рискове в работната среда. Инвестирането в превенция на тези рискове и насърчаването на създаване на по-добри условия на труд предполагат намаляване на трудовите злополуки, сигурност и удовлетворение от работата. Интегрирането на дейността по безопасност и здраве при работа като елемент на цялостната политика на организациите, представлява основен подход за успешно прилагане на новите стандарти за безопасност и здраве на заетите. В този смисъл е необходимо предприемането на някои мерки, като:

- да се обследват и анализират нововъзникващите рискове, свързани с нетипичните форми на заетост;
- да се разработят инструменти за управление на риска, съобразени със специфичните условия в различните организации;
- да се задълбочава сътрудничеството между експертите в областта на ЗБУТ, заетостта и здравеопазването, за да се вземат предвид рисковете на работното място и възможностите за минимизиране на влиянието им върху заетите;
- да се подобрят насърчаването на здравето и превенцията на заболяванията, свързани с работата, като част от задължителната оценка на риска, извършвана на работните места;

- да се предложат насоки за справяне с физическите и психосоциални рискове;
- да се предприемат мерки за премахване на насилието и тормоза на работното място;
- да се насърчи зачитането на принципите за равенство между половете и др.

Използвана литература

1. Второ европейско изследване на предприятията по отношение на новите и нововъзникващите рискове (ESENER-2) EU-OSHA, 2016 г.
2. Доклад за 2018 г. относно равенството между жените и мъжете в ЕС. Правосъдие и потребители. Европейска комисия, 2018 г.
3. Заключение на Съвета от септември 2015 г. „Нова програма за здраве и безопасност на работното място за насърчаване на по-добри условия на труд“ Заключение на Съвета от май 2019 г. „Променящият се свят на труда: размисъл относно новите форми на труд и последиците за безопасността и здравето на работниците“
4. Заключение на Съвета от октомври 2019 г. относно икономиката на благосъстоянието, ОВ С 400, 26.11.2019 г.
5. Здравословни и безопасни условия на труд: Стратегическа рамка за определяне целите на ЕС за периода 2014-2020 г., Европейска комисия, Брюксел, (2014), http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-641_bg.htm.
6. Европейското проучване относно новите и възникващите рискове (ESENER) на информационната агенция на Европейския съюз за здравословни и безопасни условия на труд, (2019), <https://osha.europa.eu/en>.
7. Становище на тема: Основни приоритети в проекта на стратегическа рамка на ЕС за безопасност и здраве при работа – 2021-2027г., Икономически социален съвет, София, 2020.
8. European Working Conditions Surveys (Европейски проучвания на условията на труд) (EWCS). Eurofound, 2015 г.
9. De Stefano, Valerio. 2016. “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy”, in Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 37, No. 3, pp. 471–504.
10. ILO (International Labour Organization). 2018. Non-standard forms of employment (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-en/index.htm> [accessed 3 Nov. 2017].
11. Forastieri, V., (2016) Psychosocial risks, stress and violence in the world of work, International journal of labour research, Volume 8 / ISSUE 1–2.
12. The European Union Labour Force Survey (Проучване на работната сила в Европейския съюз) (EU-LFS), 2013 г.

За контакти: доц. д-р Катя Антонова
Икономически университет- Варна
E-mail: katia_antonova@ue-varna.bg

ДОГОВОРЪТ ЗА МОРСКА ЗАСТРАХОВКА И ЗНАЧЕНИЕТО МУ ЗА ТЪРГОВСКОТО КОРАБОПЛАВАНЕ

*Доц. д-р Антон Грозданов
ВСУ „Черноризец Храбър“*

THE MARINE INSURANCE CONTRACT AND ITS MEANING FOR COMMERCIAL SHIPPING

*Assoc. prof. dsc. Anton Grozdanov
VFU “Chernorizets Hrabar”*

Резюме

В доклада се разглежда правната същност на договора за морска застраховка, като един от правните институти, формиращи облика на морското търговско право. Същественото значение на договора е илюстрирано с пример от английската съдебна практика, която е водеща в световен мащаб.

Ключови думи: агент, риск, измама.

Abstract

The report examines the legal nature of the Marine Insurance Contract as one of the legal institutions forming the shape of the Maritime Commercial Law. The essential importance of a merchant shipping contract is illustrated by an example from the English Case Law, which is leading worldwide.

Key words: agent; risk; fraud.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.52>

Въведение

За разлика от общото застраховане договорът за морска застраховка е неформален. Това представлява изключение от общото положение за задължителната писмена форма на застрахователния договор.

Макар писмената форма при него да не е форма за действителност (*forma ad solemnitatem*) тя е форма за доказването (*forma ad probationem*). Съгласно чл.258 КТК съществуването и съдържанието на договора за морска застраховка може да се докаже само с писмени доказателства: застрахователна полица, застрахователно свидетелство или временен документ. Това означава, че агентът може да сключи застрахователния договор устно, но за доказването му ще са допустими само писмени доказателства – писма, факсове и други документи, подписани от страните, от които да е видно, че страните са изявили съгласие за сключване на договор за определени (предвидени) морски рискове. В тази връзка, обаче, е недопустимо да се доказва наличието на договор, ако има писмен документ, подписан само от едната страна, а волеизявлението на другата страна да се доказва със свидетелски показания.¹

¹ Голева, П. (1999) Българско застрахователно право. София., стр.338.

Изложение

На практика застрахователния договор се сключва не чрез съставяне на един документ, подписан от двете страни, а чрез размяна на документи, всеки от които е подписан от страната, която го изпраща.

В офертата си за застраховане на товар (карго застраховка) застрахователят трябва да съобщи точни сведения и данни за обекта на застраховката – наименование, вид на опаковката, ако има такава, броя на товарните единици и теглото на товара, номерът и датата на коносаментата, името на търговския кораб, знамето, под което той плава, тонажът, начинът на превозване на товара – в товарно помещение (хамбар) или върху палубата на кораба, пристанището на натоварването и назначението на товара, датата на изпращането на товара, застрахователната сума и условията на застраховането.

Разбира се това изброяване не е изчерпателно. Агентът е длъжен да съобщи също така всички други сведения, които са му известни, и за които застрахователят задава въпрос в писмена форма.

Кодексът на търговското корабоплаване предвижда задължителните уговорки на вазастрахователната полица, а именно: наименованието на кораба, на който е натоварен товарът; застрахователната сума; покритите рискове; времетраенето на застраховката; пътуването и междинните пристанища, в които корабът ще спре до местоназначението; мястото и деня, в който полицата е издадена; застрахователя; посочване на застрахователя и подпис на неговия представител. В полицата могат да бъдат включени уговорки и по други въпроси – например за арбитражно уреждане на споровете и за определяне на приложимия закон (чл.259, ал.1 и 2).

В литературата с основание се подчертава, че търговците, които в големи мащаби получават вносни и износни стоки и изпращат износни стоки на многобройни партии, са заинтересувани от застраховането като товари, превозвани по море. Оформяването на отделни договори за застраховката на товарите от всяка партида би усложнило външнотърговския оборот. Такива търговци изпитват необходимост от съчетаване осигуряването на морска застраховка на техните товари с опростено сключване на договорите. За удовлетворяване на тази необходимост се прибегва да абонаментна застраховка. По нея всички товари, които застрахователят изпраща или получава през определен период, например през календарната година, се смятат за застраховани.

Застрахователят издава обща застрахователна полица и приложения за отделните партии товар. Номерацията на приложенията е възходяща.²

На основание чл.247 във връзка с чл.222, ал.2 КТК агентът има право да сключва договор за застраховка на кораб (застраховка каско). Този вид застраховка се сключва срещу морски рискове относно корпуса на кораба, неговите машини, принадлежности, стъкмяване, горивото, храната на екипажа и др.

Застраховките на кораби имат за цел да защитят корабпритежателите, като обезпечат материалните им интереси срещу загуби, свързани с повреждането или погиването на кораби от стихийни бедствия или други опасности.

Обикновено рисковете, които покриват застраховките на кораби, са пълно или частично обезщетяване на вредите, произлезли от: буря; корабкрушение; мълния; пожар; други стихийни бедствия; експлозии на борда или извън него; потъване; изчезване; преобръщане; засядане; сблъскване с друг кораб или с неподвижни или плаващи

² Владимирова, И. (2008) Право на международния транспорт. София, стр. 189-190.

предмети, включително лед; сблъскване със самолет; взрив в котли; счупване на валове и оси; скрит дефект в корпуса, котлите; електрообзавеждането, инсталациите и оборудването; злополука при товарене, разтоварване или манипулиране с товара; злополука при приемане или предаване на гориво-смазочни материали.

Разпоредбата на чл.247 КТК има диспозитивен характер. Съдържанието на морския застрахователен договор се определя от волята на страните. Какви материални интереси ще бъдат обезпечени, се определя от постигнатото съгласие на двете страни в застрахователния договор.

В договора за морска застраховка може да бъде покрит и рискът от гражданска отговорност на застрахования към трети лица за веществените щети, които застрахования кораб вследствие на сблъскване или удар би причинил пряко на друг кораб или други подвижни, неподвижни или закотвени съоръжения и предмети.³

Значението на застраховането в морското търговско корабоплаване може да бъде илюстрирано с един от най-популярните случаи на измама от далечните 1979-80 г. Имам предвид случаят с танкера „Салем“, довел до вреда (щета) в размер над 50 млн щатски долара за концерна „Шел“. Посочената сума „потъна“ в шифрованите сметки на швейцарските банки, прикриващи имената на измамниците. Спорът между Шел и застрахователя на товара - едно от дъщерните дружества на Лойдс – продължи повече от две години, като премина през през трите инстанции на английското правосъдие – Лондонския съд, Апелативния съд и Камарата на лордовете.

През 1979 г. арабските държави наложиха ембарго върху нефта, предназначен за Южноафриканската република. Група международни изамамници решават да се възползват от това положение, за да реализират огромна печалба и то без никакъв риск. За целта създават петролно дружество „Америкън Поламакс Интернешънъл Инк.“ със седалище Хюстън, Тексас и дружеството „Бийтс Трейдинг“ със седалище в Швейцария.

През месец октомври 1979 г. „Поламакс“ сключва договор с южноафриканската държавна петролна организация „Саут Африкън Стратеджик Фюъл Асосиейшън“ да й достави 200 хил. тона арабски нефт. Съществено условие на договора е било, че купувачът отпуска на доставчика кредит от 12 млн щатски долара за покупка на танкер, който да превози нефта. За целта бил закупен танкерът „Саут сън“, прекръстен на „Салем“, регистриран като собственост на параходното дружество „Оксфорд Шипинг Корпорейшън“, създадено за тази цел от измамниците и регистрирано в Либерия. За кораба бил нает подходящ екипаж от тунизийци, като капитанът и главният механик били гърци с подправени документи.

„Оксфорд Шипинг Ко“ незабавно излиза с предложение на корабната борса за превоз на арабски нефт до обичайните пазари в Европа и Карибския басейн. Петролната компания „Понтойл“ сключва договор за превоз на 200 хил. тона от Кувейт до Италия, като застрахова товара при „Карил Антъни Вогън Джибс“ при условията на Лойдовата „Ес Ге“ полица, Институтските карго клаузи и Институтските рискове от стачки и Клаузите за граждански бунтове.

На 5 декември 1979 г. – 12 дни след сключване на първия договор с южноафриканската организация, танкерът вече се намира в Кувейт, където започва да товари нефт. Тъй като всички документи са за редовен превоз от страна, извън ембаргото, ку-

³ Лазаров, Иван и други (1982) Коментар на Кодекса на търговското мореплаване. София, стр. 449-451; Андреев, Я. (1978) Застрахователни аспекти на външнотърговските сделки и транспортирането на стоки по море. София: сп. „Финанси и кредит“, бр.3, стр. 44-51.

вейтските власти разрешават извоза на нефт и „Салем“ потегля на юг. Междувременно „Понтойл“, който е изплатил нефта на кувейтските доставчици, го препродава – при условие СИФ съобразно ИНКОТЕРМС (редакция 1976 г.)⁴ на концерна Шел, без да подозира от каква опасност се е избавил.

На 27 декември 1979 г. танкерът, сменил името „Салем“ с „Лема“, пристига в южноафриканското пристанище Дърбан, пуска котва до шамандура за акостиране на около миля и половина (около 2800 метра) от брега и започва изпомпването на нефта. На 2 януари 1980 г. разтоварването завършва, но в танкера остават около 16 хил. тона нефт, който не може да бъде източен поради дефект в помпите. За да запази танкера вида си на плаващ с пълен товар, на мястото на нефта е вкарана морска вода. След това танкерът продължава своя път. На 15 януари 1980 г. платените суми от южноафриканската организация за доставения нефт постъпват по сметките на измамниците чрез тяхното швейцарско дружество в банките и те веднага нареждат на капитана на „Салем“ да потопи кораба. На следващия ден близо до бреговете на Сенегал – след няколко слаби експлозии, при тихо море и ясна видимост – танкерът започва да потъва, а екипажът, след като е дал сигнала за бедствие, напуска кораба със спасителните лодки. В този момент, обаче, настъпва нещо непредвидено. Танкерът не потъва така бързо, както се очаква, а пристигналият на помощ английски танкер „Бритиш Трайдънт“ се озовава твърде скоро на мястото на аварията. Капитанът на английския кораб успява да заснеме с любителска камера потъването на „Салем“ и да установи, че появилото се на повърхността нефтено петно е твърде малко за кораб, който превозва по документи 200 хил. тона нефт.

Този факт допринесе за разкриване на измамата, но резултатът беше, че застрахователите на кораба отказаха да обезщетят собственика – „Оксфорд Шипинг Ко“, което намали размера на печалбата на измамниците с около 12 млн долара.

В крайна сметка потърпевш в случая беше концернът Шел, заплатил над 50 млн долара, без да получи нищо. Затова той потърси правата си в Лондонския съд. В първата инстанция делото бе разгледано от съдията Мъстил от колегията на Кралската скамейка към Лондонския съд.

Спорът по същество се сведе до това, дали са налице някои от рисковете, посочени в застрахователните документи. Съдържанието, вложено в термините е установено по пътя на английската съдебна практика и съдията е задължен да се съобразява със съществуващите прецеденти, т.е. с предшестващите решения на Камарата на лордовете или на Апелативния съд, които се отнасят до подобни случаи.

Първият риск, разгледан от съда, е рискът от измамни действия (barratry). Такива действия са налице, когато са извършени срещу собствениците на кораба. Обратното, няма измамни действия, когато те са извършени от корабособствениците или са с тяхно знание. Съдията приема, че „тъй като „Оксфорд Шипинг“ (или заговорниците, намиращи се зад него) е знаел за постъпките на екипажа, няма щета, причинена от измамни действия.“ Този извод на съда бе приет от ищеца и потвърден по-късно от Апелативния съд.

Основният спор се сведе до това, дали товарът е бил завладян по време на превоза по море, който риск е покрит от разпоредбите на „Ес Ге“ полицата на Лойдс. Съдията Мъстил приема, че терминът „завладян в морето“ покрива едно положение, при което товарът е изгубен в резултат на преднамерени действия на екипажа, извършени по указание на корабособствениците. Такова завладяване отговаря на незаконно присвояване

⁴ Подробно за ИНКОТЕРМС вж. Грозданов, А. (2014) Международно търговско право. Варна, стр. 95-106.

от страна на държателя, т.е. на корабособственика, и може да се извърши в морето дори и когато корабът не се движи и товарът по-късно се озовава на сушата. Според съдията моментът на завладяване е настъпил, когато корабът се е отклонил от прекия път към Европа и се е насочил към Дърбън. От този момент всяко действие на капитана и екипажа е било в противоречие с правата, които собственикът на товара е имал върху него, и завладяването е извършено, когато товарът се е намирал в морето.

По тези съображения съдът уважил целия иск на Шел, приемайки, че и загубата на неразтоварените 16 хил. тона нефт при потъването на кораба спада към морските опасности, покрити от застраховката.

Застрахователното дружество внася жалба срещу решението в Апелативния съд. Съставът, председателстван от лорд Денинг (най-известния британски юрист) - председател на съда, постановява решение, с което уважава частично предявения иск само за стойността на 15840 тона нефт, които са останали в танкера след отплаването му от Дърбън и са изгубени заедно с кораба при потопяването му. За стойността на останалите 180 хил. тона нефт искът е бил отхвърлен. Другите двама членове на състава – лорд-съдията Кер и лорд-съдията Мей също приемат доводите на лорд Денинг.

Решението на Апелативния съд е било обжалвано пред Камарата на лордовете и от двете страни: застрахователят възразява срещу заплащане стойността на останалите 15840 тона нефт, потънали заедно с танкера, докато Шел обжалва отхвърлянето на иска за застраховката на разтоварените в Дърбън 180 хил. тона.

Петчленния състав на Камарата на лордовете е приел, че и двете жалби трябва да бъдат отхвърлени. Той е посочил, че „завладяване в морето“ включва лишаване от владение в резултат на заграбване, задържане или други подобни действия, но те не може да се извършват от корабособственика, толкова повече, че дори и стандартната форма на „Ес Ге“ – полицата не покрива риска от кражба или присвояване на товара от корабособственик.⁵

Заклучение

Изложеното по-горе навежда на категоричния извод, че застраховането в областта на търговското корабоплаване има съществено значение за нормалното развитие на морския търговски оборот и за участниците в морските превозни отношения.

Използвана литература

1. Голева, П. (1999). Българско застрахователно право. София.
2. Сп. „Проблеми на морското право“. Кн. 3 (11) (1984).
3. Коментар на Кодекса на търговското мореплаване (1982). София.
4. Грозданов, А. (2014). Международно търговско право. Варна.
5. Сп. „Финанси и кредит“ (1978). София.

За контакти: Доц. д-р Антон Грозданов
ВСУ „Черноризец Храбър“
e-mail: akgr@abv.bg

⁵ За подробности по приведения казус вж. Ганчев, В. (1984) Един типичен случай на измама при превоз на товар по море. Варна: сп. „Проблеми на морското право“, кн. 3, стр. 96 и сл. В тази връзка следва да се отбележи, че е натрупана огромна по обем практика на Адмиралтейското отделение на Висшия съд на Англия и Уелс – например Решение по делото GE Francona Reinsurance Ltd v CMM Trust № 1400 The “NEWFOUNLAND EXPLORER” (2006) EWHC 429 (Admlty) (22 March 2006).

ДОГОВОРЪТ ЗА КОРАБНО АГЕНТИРАНЕ И ДРУГИ ИНСТИТУТИ – КОМИСИОНЕН И СПЕДИЦИОНЕН ДОГОВОР

*Доц. д-р Антон Грозданов
ВСУ „Черноризец Храбър“*

SHIP AGENCY AGREEMENT AND OTHER INSTITUTIONS – COMMISSION AND FORWARDING AGREEMENT

*Assoc. prof. Anton Grozdanov, Phd
VFU “Chernorizets Hrabar”*

Резюме

В доклада е направен кратък сравнително-правен анализ на правната същност на договора за корабно агентирание, комисионния и спедиционния договор. Очертани са общите белези в правната им характеристика. От друга страна са открити различията – най-вече относно действието на разгледаните правни институти.

Ключови думи: *агентирание, комисионер, спедитор.*

Abstract

The report provides a brief comparative legal analysis of the legal nature of the Ship Agency Agreement, Commission and Forwarding Agreement. The common features in their legal characteristics are outlined. On the other hand the differences are highlighted – mostly regarding the operation of the legal institutions in question.

Key words: *agency; commission agent; freight forwarder.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.57>

Въведение

С договора за агентирание корабният агент се задължава срещу възнаграждение да извършва от името и за сметка на корабоприетеля обичайни услуги, свързани с корабоплаването в района на определено пристанище или територия – чл.222, ал.1 КТК.

Наименованията „корабен агент“ и „морски агент“ са заимствани от английското право и доктрина. У нас те се въвеждат за първи път в Закона за търговското корабоплаване от 1931 г. и в изданията по-късно правилник за корабните агенти.

КТК използва израза „корабен агент“, но като се има пред вид нормата на чл.9 ал.3 от КТК ще се установи, че агентът може да бъде представител не само на собственика на кораба, но и на други лица „ползващи кораба на друго законно основание“.

Терминът „корабен агент“, „агентско обслужване“ е възприет и от други страни. Обедняващ признак на предприятията за агентирание е възлагането единствено на тях правото да извършват услуги, тяхната еднаква организационна структура, имуществена обособеност и самостоятелна имуществена отговорност, като действат на основата на стопанската сметка и са вградени във ведомствената система на морски (транспортен) държавен отраслов централен орган или стопански комплекс.

Законодателството и доктрината в развитите морски страни използват различни наименования на агента. Така английското право наименова като агентийски повече от десет вида дейности, френската правна система – шест, испанската практика – три вида агенти, италианската – четири и т.н., което обуславя преплитането и смесването на понятията и институти, водещи до тежки правни последици за неосведомената страна.

От терминологична гледна точка между закона и практиката съществува разлика в наименованията на разглеждания договор. Легалното наименование е договор за агентирание (contract of agency). Практиката работи с наименованието „агентийно споразумение“ (agency agreement). Посочената разлика, обаче, няма съществено правно значение.

Изложение

В литературата по морско търговско право се поддържа тезата, че чрез договора за агентирание се създава определено по съдържание агентийно правоотношение. Това правоотношение по своето правно естество е мандатно. Следователно всички права и задължения, породени от правните действия на агента, възникват направо за корабоприетеля, стига агентът да се е движил в рамките на дадения му мандат.

На пръв поглед (*prima facie*) договорът за агентирание се проявява като разновидност на гражданския договор за поръчка (чл.280-292 ЗЗД). Обстойният и критичен анализ на разпоредбата на чл.222 КТК, както и този на чл.280 ЗЗД, налага извода, че действително съществува близост между двата института, но тя е фрагментарна.

При договора за поръчка довереникът реализира мандата от името и за сметка на доверителя. Това е правилото. Гражданският закон допуска страните да се отклонят от нормативния модел и да уговорят действията да се извършват от името на довереника, но за сметка на доверителя (арг. чл.292, ал.2 ЗЗД).

Горната възможност за отклонение не е предвидена при определяне съдържанието на агентийното правоотношение. По смисъла на чл.222, ал.1, КТК корабният агент извършва услуги от името на корабоприетеля.¹

В гражданското право довереникът извършва действия от чисто правен характер. Така например сключване на договор за продажба на 10 тона какао на стоковата борса, по силата на договор, сключен с член на стоковата борса (чл.38, ал.1 вр. с чл.41 ЗСБТ).

Недопустимо е довереникът да извършва фактически (неправни) действия.

Не стоят така нещата при ДА. Корабният агент, наред с правните действия, които следва да извършва – например да сключва договор за морска застраховка, той извършва и редица действия от фактически (материално-технически) и организационен характер, обусловени от спецификата на корабоплавателната дейност. Така например агентът попълва и съставя формуляри, анкетни листи и други документи. Той обезпечава съответна организация при извършване на товаро-разтоварни операции, грижи се за разположението на подемните машини, складовите площи и терени и т.н. Тези действия произтичат от представителната му власт и са способ за осъществяване на възложените му функции.

По правната си същност ДА стои по-близо до комисионния договор – възмездната поръчка (чл.348 и сл. ТЗ). Еднакъв е предмета на двата вида договори, а именно: извършването/сключването на една или повече сделки, т.е., действия не от фактически, а от правен характер. Чрез тези действия се придобиват права и се поемат задължения за другата страна. Но докато при ДА агентът действа от името и за сметка на корабоприетеля – същността на комисионния договор изключва такава възможност. Недопустимо е комисионерът да действа от името на комитента. Той извършва/сключва сделки винаги и единствено от свое име.

И двата вида договори принадлежат към групата на двустранните. От тях се пораждат задължения и за двете страни.

¹ В този смисъл вж. Решение на Окръжен съд – Варна по т.д. № 2653 по описа за 2011 г.

Корабното агентиране и комисионерството са винаги възмездни – страните по тях получават икономически облаги под съответната форма.

И двата договори са консенсуални. Смятат се за сключени с постигането на съгласие между страните.

Друга обща черта между тях е, че за действителността им законът не изисква писмена форма.

За разлика от ДА при комисионния договор възникват три отношения, които съставляват и неговите три фази:

Отношение между доверителя и комисионера. В неговите рамки доверителят дава на комисионера поръчка да извърши от свое име и за негова сметка една или повече сделки. В специализираната литература това отношение се означава като фаза на възлагането.

Отношение между комисионера и третото лице. По своя правен характер то може да бъде разнообразно. Достатъчно е да покрива белезите на сделка. Разглежданата фаза се означава като изпълнителна сделка.

Всъщност агентирането и комисионерството се различават по това, че агентът не е длъжен да прехвърля резултата от изпълнителната сделка на корабоприетателя, тъй като правните последици от нея възникват директно в правната сфера на последния – в тази връзка вече подчертахме, че агентът извършва/сключва сделките от името и за сметка на корабоприетателя.

Горното означава, че най-съществената разлика между ДА и КД се състои в тяхното действие.

Основното правило за действието на КД е, че правата и задълженията по сделката, сключена с третото лице в изпълнение на поръчката, възникват за комисионера. Само той придобива права. Между доверителя и третото лице не се поражда права и задължения. Тези правни последици настъпват, дори когато комисионерът е съобщил на третото лице името на доверителя (чл.349, ал.1 ТЗ).

Комисионерът аналогично на корабния агент е длъжен да изпълни поръчката с грижата на добър търговец. Грижата, която един добър търговец би проявил при конкретните обстоятелства.

Друго сходство между двата вида договори е, че комисионерът е длъжен да застрахова стоката, която е получил от доверителя или от третото лице по изпълнителната сделка, само ако доверителят е наредил това. За агента също ще възникне задължение за сключване на застрахователен договор в полза на корабоприетателя, ако последният е дал мандат за това.

Друга прилика в действието на двата договора се установява в задължението на агента и на комисионера да дадат на доверителя сметка за извършените по сделката/сделките, които са им възложени. В сметката на комисионера се посочват резултатите от извършеното и направените разходи. Агентът също посочва подробно данни за това в т.нар. „дисбурсментска сметка“, която ще бъде разгледана по-нататък в изложението.

И при двата договора за доверителя възниква задължение да заплати разноските, направени за изпълнението на поръчката и да заплати уговореното възнаграждение. Ако не е уговорено възнаграждение, дължи се обичайното.

Тук е необходимо да се изтъкне една много съществена разлика между ДА и КД – вземанията на корабния агент за възнаграждение и за разноси, направени за изпълнението на поръчката, не са обезпечени със законно право на залог. Напротив – аналогичните вземания на комисионера, са обезпечени със законно заложно право върху вещите,

които е придобил за сметка на доверителя или които доверителят му е предал (чл.357 ТЗ). Комисионерът има правна възможност да откаже да предаде, съответно да върне вещите, докато доверителят не удовлетвори вземанията му.

По своя предмет и действие ДА се различава съществено от спедиционния договор. Общото между тях е, че са консенсуални, двустранни, възмездни и неформални.

Предвидената в специалния КТК възможност за агента да сключи договор за превоз на товар от името и за сметка на корабопризежателя – не го превръща в спедитор. Сключването на договор за превоз на товар не изчерпва предметно корабното агентирание – то е само една от множеството правни възможности, които възникват за агента.

В тази връзка не може да не се отбележи, обаче, че редица сходни черти между агентиранието и спедицията могат да възникнат, когато в предмета на конкретния спедиционен договор са включени редица действия, които са свързани с превоза на товар, например изготвянето на товарителници и други превозни документи, опаковането на товара, неговото превозване от склада на доверителя до отправното място (гара, пристанище или летище), съхраняването на товара до предаването му на превозвача за превозване или след неговото получаване у превозвача в местоназначението, натоварване или разтоварване и други подобни.

Ако разглеждаме изолирано отделни елементи от работата на спедитора, изглежда, че те се вместили напълно в рамките на търговски или гражданскоправни договори. Така, опаковането, товаренето или разтоварването на товара се обхващат от договора за изработка, а доставянето на товара до отправното място или от получаващия транспортен пункт до склада на доверителя – от договора за превоз.

Но такъв изолиран, некомплексен анализ е погрешен по две причини. Първо, всички действия, които спедиторът извършва за сметка на доверителя, образуват единен и неделим процес, уреден не в няколко, а в единствен договор. Второ, единството на този процес се обуславя от спомагателния характер на дейността на спедитора по отношение на превоза на товари. Вън от връзката с транспорта няма спедиционен договор. От своя страна тази връзка прави спедиционния договор твърде специфичен, тъй като работата по него излиза извън рамките на всички други търговски и гражданскоправни отношения и се урежда с помощта на специален правен институт, какъвто е спедиционния договор.²

И при двата вида договори от страна на спедитора и на агента могат да бъдат не само търговски дружества, но и еднолични търговци.

Отлика се установява във връзка с другата страна по съответния договор. На страната на доверителя могат да бъдат както юридически лица, така и физически лица – еднолични търговци и граждани, които нямат качеството на търговци. Напротив – на страната на корабопризежателя по ДА могат да бъдат само търговски дружества и еднолични търговци.

Агентът и спедиторът са длъжни да сключат застрахователен договор, ако доверителят е наредил това.

Друга прилика с агентиранието е, че спедиторът също трябва да даде сметка на доверителя за изразходваните суми при изпълнението на задълженията си по спедиционния договор.

² Владимирова, И. (2008) Търговско право. София.

Следващата прилика между агентирането и спедицията е, че доверителят/корабопритежателят е длъжен да плати възнаграждение. Когато такова не е уговорено, се дължи обичайното.

Важна отлика в действието на двата договора се съдържа в задължението на спедитора да прехвърли всички резултати от изпълнителната сделка, каквато в случая представлява договорът за превоз на товар. Тези резултати включват правата и задълженията, придобити от спедитора за сметка на доверителя. Довод за това задължение, се черпи от чл.355 ТЗ, който като разпоредба за комисионния договор следва да намери съответно приложение за въпроси, неуредени в главата за спедиционния договор.

За разлика от ДА – при КД вземанията на спедитора срещу доверителя за уговореното или обичайното възнаграждение, както и за направените от него разноси за изпълнението на поръчката са обезпечение със законно заложно право. Залогът тежи върху товара и вземанията, които доверителят му е предал или които спедиторът е получил за негова сметка. Задържането може да трае, докато вземанията на спедитора бъдат удовлетворени. Този извод се налага от чл. 357 ТЗ, който като разпоредба за КД следва да намери съответно приложение за спедиционния договор.

Заклучение

От изложеното може да направи изводът, че договорът за корабно агентиране е самостоятелен договор със строго специфични обект, предмет, съдържание и действие по отношение на страните. Прилага се само в областта на търговското корабоплаване и по-специално на територията на отделно пристанище/пристанища.

Използвана литература

1. Владимирова, И. (2008). Търговско право. София.

За контакти: Доц. д-р Антон Грозданов
ВСУ „Черноризец Храбър“
e-mail: akgr@abv.bg

CONCEPTUAL BASES OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

PhD, Prof. Assoc. R. F. Sadigov
Head of the department of “Management and Marketing”
in Baku Business University

Abstract

The main purpose of the research paper is to study the strategic management of human resources in industrial enterprises, career development and stimulation in the activity. Labor resources are active elements in the production of goods, the creation of material wealth and the provision of services to society.

Human resources are important ones in all areas of the national economy. Human resources act as a creative component in the organization and management using their mental, spiritual and psychological capabilities. Human resources study and analyze technical, technological possibilities and financial sources, make management decisions as a leading resource in any organization.

Research methodology is related in personnel policy and the comprehensive study of strategic human resource management. Human resource management in industrial enterprises is the main subsystem management system. This issue affects on the development of the enterprise, increasing the quality of products, economic efficiency and profits.

The importance of the research paper - is to apply the results in the management of industrial enterprises. Human resource management contributes to sustainable operation in enterprises and organizations..

The scientific novelty of the research is the definition of a successful personnel policy in the enterprise. Thus, the article identifies strategic goals in human resource management, and develops a corporate concept in this area. The article discusses the application of new technologies for career development.

The application of innovations and methods in the implementation of management functions is the basis for motivating the workforce in an organization. All functions and management methods are applied in the process of strategic management of human resources.

Management methods are social in nature, as well as ensure the direct development of employees, labor resources and actively influence on the outcome.

Management methods lead to the expansion of financial and economic activities of the enterprise, the development of economic activities, the growth of labor resources.

Management methods allow to increase competitiveness, as well as to attract partners, suppliers, customers and others. In this regard, our research can be commended in terms of the application of innovation in management.

Key words: *management; human resources; staffing; incentives; personnel policy.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.62>

Introduction

Successful management is one of the key issues of strategic management. Because the successful implementation of the management process will allow to achieve the strategic goals at the required level. From this point of view, the manager must not only regulate the activities of his subordinates at the appropriate level, but also regulate the relations with others, the environment, suppliers, customers, partners and so on.

Management is a system of social activity, which occurs in the effect of the managing and managed subjects. When we say social aspects of management, we mean the social factors of macro and micro environments, and the study of the scientific essence of management.

In this aspect, macro-environmental factors mean the factor of society and social group, and micro-environmental factors mean the factor of the individual.

Explaining the scientific interpretation of management, we can say that it should be studied as a form of human ability. Ability refers to the dynamics of knowledge, skills, as well as habits. Talented leaders and managers ensure the successful operation of enterprises and organizations for the current and strategic period. The concept of ability and competence in management applies not only to managers, but also to managed systems. From this point of view, in the research work we have focused on the improvement of staff, the development of their working abilities and skills.

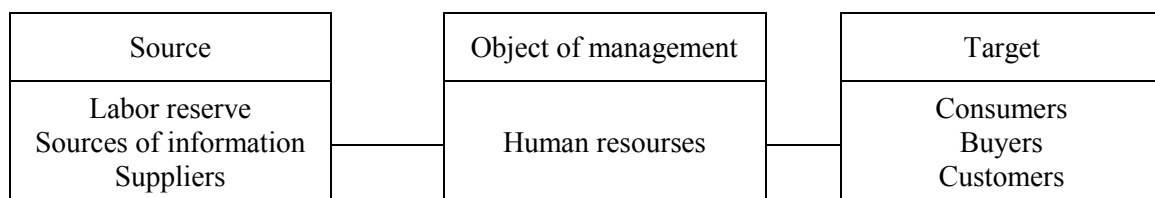
The result of the research paper - is the achievement of conceptual innovations in personnel management and the improvement of strategic human resource management in industrial enterprises. The application of the research results in the industrial enterprises will serve to increase the potential of personnel in this field, the social development and stimulation of people's in their activity.

1. Functional issues of human resource management in industry

The issues of application in human resource management from the corporate point of view are the integral part of strategic management of the enterprise. Human resources are the main and most important resource for the planning, organization, implementation and control of activities in enterprises and organizations.

Planning the use of human resources, staffing, ensuring the social development of employees in the enterprise are very important issues in the effective organization of strategic management.

Human resources are the intellectual base of the enterprise's resource fund. Strategic human resource management plays a coordinating role between social environmental factors.



Scheme 1. The system of social components in management.

As shown in Scheme 1, human resources show themselves as a central figure in the activities of the enterprise from the day of its establishment until its full operation. The process of human resource management in enterprises and organizations is ensured by performing the following functions.

1. Carrying out a successful personnel policy
2. Correct selection of staff (Document acceptance, Selection rules)
3. Ensuring the positional dynamics of staff (increase or decrease position)
4. Accounting and control.

Human resource management is the process of providing the human resources that management needs.

Human resource management takes into account the needs of staff. Planning, staffing and monitoring activities are more important in this issue. The task of developing relationships between executives and employees is performed by the heads of the human resources management department (Əliyev M., Həmidov H. 2013. page-37).

2. Implementing a successful personnel policy

Personnel policy is a basic concept of human resource management. This concept is the basis for the formation and development of human resources in the enterprise.

If we want to create a unique staff in the organization, we must create a healthy team. The team is such an organized union of people that as a result of this union each of them should become more active. For example, let's form a q-group consisting of x, y, z subjects. Let's denote their activity by F. Then we come to the following conclusion:

$$F(q) > F(x) + F(y) + F(z)$$

Formula 1. Dynamic activity of individuals in a team

The highest form of a developed group is a team. A team is a new unit of property created by merging individuals while retaining their properties. (Abbasov İ.M., Sadıqov R.F., 2013, page-142)

In order to build a strong team, it is needed to have a successful personnel policy. Successful personnel policy plays essential role in further developing the abilities of employees in the field of creativity, initiative, innovation and agility. In addition, personnel policy creates the socio-psychological environment in the organization, influences the adoption of improved and perfect management decisions to increase management productivity.

Personnel policy is determined by the head of the enterprise, and its implementation is carried out by the human resources department. Personnel policy envisages the implementation of the following measures in enterprises and organizations:

- 1.1. To form staff for strategic management.
- 1.2. To have a concept of continuous career development of labor resources.
- 1.3. To have economic incentive systems to strengthen the system of labor resource incentives.
- 1.4. To have a reserve staff.

It is important to develop their skills and abilities in the field of management, to increase their responsibilities in this field in order to form experienced staff and managers. The following functional measures are required for the training of management staff:

- Involvement of young staff in management,
- Development of skills related to research, analysis, and submission of reports.
- Involvement of staff in management trainings.
- Ensuring the participation of personnel with special abilities and skills in strategic projects.

The following series of trainings of managers or the improvement of specialists working in this field are commendable.

- Leadership and management,
- Strategic decision-making,
- Principles of corporate governance,
- Management tools,
- Principles of task execution and control,
- Career development strategy,
- Effective management of initiatives,
- Data flow management strategies, etc.

Career development means the socio-intellectual development of an employee in his profession, as well as the dynamics of progress in his position. This concept will ensure the social development of labor resources, their improvement and increase of professional skills.

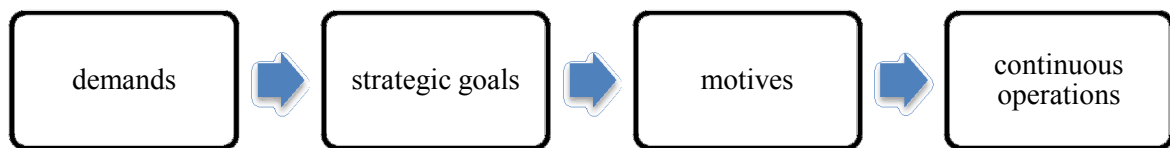
The concept will be applied in the company as a unified system of quality of human capital and career development of employees.

Formation of quality staff for the strategic period aims to improve the professional skills of specialists working in the enterprise.

In career advancement, the directions of a person's own business activity are distinguished. Such assessments often have a positive effect on the professional performance of employees. Internal and external factors affect the quality of work and career development of the employee.

The scientific organization and development of labor are closely connected with the motivation of labor. Motivation of employees is related to the creation of their labor activity, increasing their activity, stimulating them in working conditions. The role of the motivational system in activating or increasing the intensity of human activity is great. Thus, motivation, being an element and subject of strategic management, refers to a system of socio-psychological activities aimed at setting and achieving strategic goals.

As seen from Scheme 2, motivation begins with the formation of needs and leads a person to continuous activity.



Scheme 2. The place of motivation in strategic management.

In section 3 of Scheme 2, internal and external environmental factors play a role as motivational factors. Internal factors are related to a person's psychological qualities, as well as the basis of their motivation for work. Internal qualities include the employee's education, specialty, interest in work, passion, abilities and skills related to his profession.

External factors are related to the impact of the company's personnel policy on his career development.

Enterprises and organizations, social environment and administrative influences play a special role as an external factor. The implementation of the following measures has a positive impact on the career of the employee in the enterprise.

- Involvement in vocational training.
- Involvement in international exchange of experience.
- Responsibility of the employee for labor activity.

At the same time, it is necessary to assess the level of employees' propensity for career development. Employees who are prone to career development have the following characteristics.

- To aim to conduct research.
- To be proactive.
- They are prone to innovation.
- To focus on interacting with people.
- To aim to influence people and assess their capabilities
- They tend to manipulate arguments and facts.

Such personnel are prone to development and are willing to accept and absorb the positive effects of the environment. The economic incentive system must be consistent with the economic and financial policies of the company.

Each organization can create a fund to stimulate human resources from its profits. The size and use of the fund will be within the competence of the executive body or the general meeting of founders. Therefore, such a policy is considered to belong to them.

- Bonuses for the effective results of the work done by the employee or small teams. Any employee or small team (department, division, brigade, etc.) may be given a bonus as an individual or team if they fulfill the plan or commitment ahead of time or at the required level;

- Employees who initiate new contracts that can be profitable on their own initiative may be given one-time bonuses at the discretion of management;

- Awards may be given to authors of new ideas and innovative projects.

- Payment for employee education, participation in trainings, refresher courses and international funds for the exchange of experience may be established;

- Additional payments may be provided for overtime work.

- At the end of the year, there may be a nomination for the best employee and promotions or rewards with travel packages.

- A redistribution of labor can be made for the following year according to the abilities and skills of the employees

It should not be assumed that the staff who are developing their careers in our organization today and moving towards a successful future will always work with us and devote their efforts to the development of our company. Every person is independent in labor activity, in choosing a job, in career development in accordance with the legislative system. To do this, it is important to have a reserve staff to replace those who leave our ranks in the future. It is commendable to take a number of measures for this purpose.

- To create an electronic catalog of job applicants

- To liaise directly with Regional Employment Offices

- To liaise directly with universities that provide relevant training.

- Create a practice base of universities.

- Work closely with employment offices.

- List the reserve staff, choose different forms of communication with them.

- Create a database of reserve personnel.

3. Selection of staff

Proper staff selection is one of the key components of human resource management. Because the use of the right selection methods, the study and assessment of the potential of candidates are parts of human resource management. For this purpose, the application of modern science-based methods affects the formation of a fully useful, high-quality human resources.

Recruiting is closely related to the search function. The more alternatives are found during the search, the more options we will have. In other words, business leaders will be able to select the most effective candidates. (Abbasov İ.M., Sadıqov R.F., 2013, page-146)

According to world practice, there are traditional methods of personnel selection:

- Questionnaire

- Test

- Competition
- Interview

However, a number of applied methods are used in modern world practice.

- Conducting psychological tests, such as selection methods, is currently relevant. This includes the use of psychological interviews, surveys, physiognomy, numerology methods.

- Candidates' perspectives are examined during the selection process. This case reveals the characteristics of the candidate in terms of the degree of initiative and prospects.

- Application of STAR, PARLA, DISC methods of recruiting candidates. These methods allow to assess the psychological, cognitive, volitional capabilities of candidates with different criteria.

- At present, determining the level of competence of candidates is more relevant among the applied methods.

Determining a candidate's competencies and skills in education and practice is a message that he or she can adapt more quickly to work. Competencies have already been prepared for almost all professions. Candidates' skills in these competencies are tested to determine their suitability for the job.

4. Ensuring the positional dynamics of personnel (transfer from one procedure to another)

This provision provides for appropriate measures to improve the management skills of managers, to activate the activities of subordinates, to increase the personal responsibility of managers. As a result, managers' performance is assessed based on an analysis of their performance. Depending on the results of the assessment, their placement is improved and displacements are applied.

In order to prepare employees for managerial positions, the level of skills and habits of each member of the staff should be assessed, and appropriate measures should be taken to increase their efficiency. Such personnel should also be involved in the replacement of senior officials.

Thus, the following skill parameters should be evaluated in order to properly assess the competencies of employees working in management:

Table 1

Relation of skills to characteristics

Classification of skills	Characteristic feature of the individual
Strategic insights and analytical thinking skills.,	Foresight
Ability to make accurate predictions about the future.	
Innovation and presentation skills in management	Innovation
Ability to take initiative.	
Ability to conduct research.	Research
Optimal decision-making skills.	Administration
Ability to obtain the necessary information.	Informatability
Ability to communicate well, work in a team environment.	Communication

So, the role of human skills, ie individual skills in strategic management, in the formation of strategy is undeniable. Management skills are the basis of a person's successful career. From this point of view, the volume and quality of work done by the employee is considered as one of the main parameters in the evaluation of employees' work at the present time.

5. Accounting and control of human resources

The Human Resources system and the accounting-control mechanism in this system depend on the personnel structure in the company. Personnel registration is carried out by registering the number of employees, personal profile information, salaries, positions and other such indicators. Registration is also carried out on the e-Government Portal on certain parameters.

Personnel accounting is important for conducting analysis according to relevant criteria. Such operations make it possible to study the composition of human resources. Such studies determine the adequacy of staff composition and behavior to personnel policy. As a result, it becomes clear in which area tactical steps need to be taken.

Personnel records should be maintained and analyzed through a range of software. It is considered expedient to register the staff on a number of indicators:

Personality, date of birth, address, education, academic degree, titles, current position, profession, training and learning outcomes, performance awards, career development dynamics, positional movement dynamics, skill qualities, etc.

Determining indicators on such criteria allows for the analysis and evaluation of the psychological and professional characteristics of each employee as an individual, which allows him to determine the right career plan for the future.

Conclusion

Consequently human resource management is aimed at defining the social aspects of strategic goals and their implementation. Management is aimed at scientific analysis, evaluation of activities in the strategic period, achieving social development of the team, increasing the economic efficiency of the organization, expanding and developing the management and leadership potential of managers in this direction.

- Carrying out a successful personnel policy
- Correct selection of staff (Document acceptance, Selection rules)
- Management of personnel positional dynamics (increase or decrease of position)
- Accounting and control.

Concluding the research, we come to the following conclusion and summarize our opinion as follows:

- Successful implementation of strategic management requires the creation of a successful management apparatus, consisting of various organizational and structural forms.
- It is possible to achieve strategic development of labor resources in terms of productive application of management.
- Assessing the effectiveness of management is also related to the level of its organizational management.
- Management staff should be formed for the strategic period.
- A unified concept for the sustainable development of the career of labor resources should be developed.

- To have economic incentive systems to strengthen the system of stimulating labor resources.

- It is necessary to have a reserve personnel fund in the enterprise.

So, strategic management includes all aspects of the development of the enterprise. Strategic management of human resources arises, develops, acquires a new form and content under the influence of management relations between its subjects and structures. In other words, the source of efficiency and productivity of strategic management is the formation, development of relations between the subjects and objects of expression, their purposeful effects on each other.

References

1. Abbasov İ.M., Sadıqov R.F. Menecment dərş vəsaiti, 2013
2. Atakişiyev M.C., Süleymanov Q.S. “İnnovasiya menecmenti” B., 2004
3. Əliyev M., Həmidov H. Biznesdə insan resurslarının idarə edilməsi. Bakı 2013.
4. Quliyev T. “Menecmentin əsasları” B., 2001
5. Qeybullayev Q. “İdarəçiliyin-menecmentin əsasları” B., 2000
6. İmranov A.İ., Mustafayev A.M. “Menecmentdə motivləşdirmə” B., 2004
7. Seyidov S.İ. “Menecmentin psixologiyası” B., 2001
8. Səmədzadə Ş. Ə. “İstehsal menecmenti” B., 2006
9. Şahbazov K.A. və b. “Menecment” B., 2005
10. Tağıyev A.H., Əmirov İ.B. “İnnovasiya menecmenti” B., 2004
11. Effective Strategic Planning. The Enterprise Foundation, 2009.
12. Neil Ritson. Strategic management. Ventus Publishing ApS. 2011.
13. Robert E. Mitchell. How To Link Democratic Governance With Economic Growth. World Bank. 2008.
14. Strategic management framework. Corporate Sevices Administration. 2015.
15. Strategic Plan for Data and Information Management. UNESCO. 2017.
16. Strategic management in the public sector. Public administration and governance network. 2017.
17. Алекс Скотт. Стратегическое планирование. Эдинбург. 2017.
18. Наумов В.М. Организация предпринимательства. СПб, «Питер», 2010, 384 с.
19. Ефремова С.М. Особенности стратегии модернизации промышленного производства. Интернет-журнал «Науковедение», №4, М, 2013.

За контакти: Assoc. Prof. Rahim Sadigov PhD
Baku Business University
E-mail: s.rahim72@mail.ru

**НЯКОИ ВЪПРОСИ НА ПРАВОТО НА СЪДРУЖНИКА
В ООД ДА БЪДЕ ОСВЕДОМЯВАН ЗА ХОДА НА ДРУЖЕСТВЕНИТЕ
ДЕЛА И ДА ПРЕГЛЕЖДА КНИЖАТА НА ДРУЖЕСТВОТО**

Доц. д-р Николай Колев

Секция по гражданскоправни науки, Институт за държавата и правото при БАН

**SPECIFIC QUESTIONS OF THE RIGHT OF THE LLC SHAREHOLDER
TO BE INFORMED ABOUT THE ACTIVITY OF THE COMPANY
AND TO REVIEW THE COMPANY BOOKS**

Associate Professor Dr. Nikolay Kolev

Department of Civil Law, Institute for the State and the Law

Резюме

Докладът анализира дискуссионните въпроси в практиката на ВКС относно правото на съдружника в ООД да бъде осведомяван за хода на дружествените дела и да преглежда книгата на дружеството. Разгледани са различните правомощия, включени в съдържанието на посочените права, както и съответстващите им задължения на дружеството.

Ключови думи: *права на съдружника, ООД, управление.*

Abstract

The report analyzes the controversial questions in the case law of the Supreme Cassation Court about the right of the LLC shareholder to be informed about the activity of the company and to review the company books. The author reviews the different competences included in the content of the said rights and their corresponding obligations of the company.

Key words: *shareholder rights; LLC; management.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.70>

1. Позицията на ВКС

Правото на контрол на съдружника върху дейността на дружеството субсумира правото на съдружника на информация, съдържащо в равни възможности – правото да се преглеждат книгата на дружеството и правото на всеки съдружник да бъде осведомяван за хода на дружествените работи; така дефинираното право обаче не включва задължително в съдържанието си и непременно полагане на труд в офиса на дружеството. Съдържанието на правото на контрол включва възможността на всеки един съдружник в ООД (арг. чл. 123 ТЗ) да получава по всяко време информация за цялостното състояние на дружеството, както и във възможността да преглежда търговските книги и дружествените книжа. Така очертани, тези правни възможности имат твърде широк обхват и до известна степен в отделни хипотези могат да доведат и до засягане на интересите на дружеството, например с оглед на конкурентна дейност, тъй като не съществува такава забрана за съдружниците за разлика от управителя¹.

Съдружникът притежава правото да бъде осведомяван за хода на дружествените дела и това право е неотменимо и е регламентирано с повелителна правна норма².

¹ Р. № 966 от 7.07.2003 г. на ВКС по гр. д. № 1730/2002 г., V г. о.

² Р. № 133 от 22.11.2011 г. на ВКС по т. д. № 17/2011 г., I т. о., ТК.

Задължението за предоставяне на информация не може да се разглежда като задължение за изготвяне и изпращане на подробни писмени отчети за текущата дейност на дружеството³. Задължението по чл. 123 ТЗ не е за предоставяне на самата документация (и то в оригинал), а за предоставяне на достъп до нея; не може да бъде вменено като задължение на дружеството и създаване на пълна паралелна документация, която да бъде предоставяна на съдружниците⁴.

ВКС е разгледал следната хипотеза. До определен момент съдружничка в ООД е полагала личен труд в дружеството и е имала достъп до офиса, като е работила с клиенти, сключвала договори и пр. Общото събрание на дружеството е приело решение за сключване от дружеството на трудови договори с управителите и със съдружниците, но съдружничката е отказала да сключи трудов договор, затова общото събрание на съдружниците е приело решение, въз основа на което ѝ е отказан фактически достъп до офиса с цел препятстване на работата ѝ в дружеството по начина, който тя считала за удачен за нея (без трудов договор). Съдружничката е предявила иск по чл. 71 ТЗ, с който е поискала от съда да се осъди дружеството да преустанови нарушението, т.е. за възстановяване на правото ѝ на достъп до офиса и книгата на дружеството. ВКС приема, че това решение на общото събрание на съдружниците не подлежи на контрол по реда на исковото производство по чл. 71 ТЗ. Действията на дружеството не са в разрез със закона, тъй като съдружниците в дружеството с ограничена отговорност нямат законово задължение за полагане на личен труд, за разлика от персоналните дружества, за да се приеме, че съдружничката е била лишена от тази възможност, още повече че ограничаване на достъпа до офиса за ежедневната ѝ работа в него, при отказ за оформяне на тези отношения съобразно взето решение на общото събрание, не означава автоматически ограничение на контролните права, визирани в чл. 123 ТЗ. Осъществяване на трудова дейност в офиса на дружеството е специфично трудово занимание, различно от упражняване на контролни права, тъй като съдружничката би могла да има достъп до помещенията на дружеството в рамките на работното време на дружеството, но съобразно съдържанието и рамката на така очертаните права – преглед на дружествени книжа и прочее. Съдружничката е присъствала на следващи провеждани в дружеството общи събрания на съдружниците, което води до извод, че с присъствието си е упражнявала или най-малкото е разполагала с възможността да упражнява контролните си права по отношение на дружествените работи. Наред с това дружественият договор на ООД не съдържа уговорки за лично участие на всеки съдружник в работата на дружеството. Самото задължение на съдружника да участва в управлението и да оказва съдействие за осъществяване на дружествената дейност – чл. 124 ТЗ, намерило отражение и в дружествения договор, не означава такова участие, каквото съдружникът намери за добре, а подчинение на общата воля на съдружниците, която в конкретния случай е включвала определени изисквания, очевидно неизгодни за съдружничката⁵.

2. Коментар

2.1. Всеки съдружник в ООД има право да бъде осведомяван за хода на дружествените дела и право да преглежда книгата на дружеството (чл. 123, предл. трето и четвърто ТЗ). Тези права имат служебна функция, защото са предназначени да обезпечат

³ Р. № 286 от 28.02.2002 г. на ВКС по гр. д. № 1096/2001 г., V г. о.

⁴ Р. № 286 от 28.02.2002 г. на ВКС по гр. д. № 1096/2001 г., V г. о.

⁵ Р. № 966 от 7.07.2003 г. на ВКС по гр. д. № 1730/2002 г., V г. о.

на съдружниците възможността да получат достъп до информацията и документите за търговската дейност и финансовото, правното и стопанското състояние на дружеството, което да позволи на съдружниците да вземат информирано решение как да упражняват другите си членствени права. Информацията за дейността на дружеството е от значение за начина на гласуване на съдружниците в общото събрание на съдружниците и за преценката дали да се предяви иск по чл. 74, ал. 1 ТЗ за отмяна на прието решение от общото събрание на съдружниците, но тя стои в основата и на решението на съдружника да напусне дружеството (като прехвърли дяловете си на друг съдружник или трето лице или като упражни правото си по чл. 125, ал. 2 ТЗ). Тези права съставляват израз на персоналният характер на ООД. Всеки съдружник разполага с тези права независимо от размера на дела му в капитала.

2.2. Всеки съдружник има право да получава по всяко време информация за цялостното състояние на дружеството, както и да преглежда търговските книги и дружествените книжа. Тези две права могат да се упражнят и чрез пълномощник. Информацията и документите могат да бъдат обективирани на хартиен носител или да бъдат в електронна форма. При упражняване на тези права съдружникът може да ползва експерти. Те могат да се упражняват по време на заседание на общото събрание и извън него.

Анализираните права могат да бъдат упражнени заедно или поотделно, например съдружникът може да се задоволи само да поиска информация по определени въпроси на дружествената дейност. Ако съдружникът поиска да прегледа дружествените книжа, дружеството трябва да му предостави достъп за преглеждане на финансовите и счетоводните документи (счетоводен баланс, финансови отчети, годишни доклади на управителя за дейността на дружеството, първични счетоводни документи), до търговските договори с доставчици и клиенти, трудовите договори и договорите за управление, както и до всички други документи с отношение към дружествените дела (например лицензии и разрешения, административни актове за налагане на принудителни административни мерки, наказателни постановления за налагане на административни наказания, документи по съдебни дела, по които дружеството е страна).

Всеки съдружник има достъп и до материалите по точките от дневния ред на свикано общо събрание на съдружниците, до книгата за дяловете и протоколната книга за решенията на общото събрание (чл. 143, ал. 1 ТЗ), както и до информацията и документите относно изпълнението на членствените задължения от другите съдружници.

2.3. Всеки съдружник има право да прегледа дружествените книжа, включително да направи извлечение или копие от тях на свои разноски. Но, както приема ВКС, дружеството няма задължение за изготвяне и изпращане на съдружниците на подробни писмени отчети за текущата си дейност или за предоставяне на самата документация (в оригинал или копие), а само за предоставяне на достъп до нея, защото не може да бъде вменено като задължение на дружеството създаването на пълна паралелна документация, която да бъде предоставяна на съдружниците.

При ООД липсва правило като правилото относно предоставянето на писмените материали, свързани с дневния ред на общото събрание на акционерите (чл. 224 ТЗ). Специални правила за предоставяне на информация и документи се прилагат при преобразуване на дружеството (чл. 262н ТЗ и чл. 264б ТЗ). Те установяват задължение за дружеството да предоставя на съдружниците и акционерите информация и документи, въз основа на които всеки съдружник или акционер да реши дали да подкрепи преобразуването и параметрите му.

2.4. За да упражни анализираниите права, съдружникът трябва да отправи искане, адресирано до управителя на дружеството, да му бъде предоставена информация за хода на дружествените дела и достъп за преглеждане на книгата на дружеството. В искането си съдружникът трябва да посочи конкретно по какви въпроси иска да получи информация и кои дружествени книжа иска да прегледа. Съдружникът има право да прецени дали ще поиска само определена информация или и осигуряване на достъп до дружествените книжа, за да може да ги прегледа и да направи копие от тях на свои разходи. Не е необходимо съдружникът да мотивира искането си за получаване на информация или достъп до дружествените книжа.

В закона няма изискване искането да бъде в писмена форма за действителност, но писмената форма е препоръчителна с цел улесняване на доказването на факта на отправяне на искането, съдържанието му и получаването му от дружеството. В закона не са установени изисквания и относно начина, по който искането да достигне до дружеството – то може да бъде връчено лично от съдружника (или негов пълномощник) на управителя, да бъде изпратено по факс, по пощата или чрез куриер, да бъде връчено чрез нотариус. Съществено е съдружникът да може да ангажира необходимите доказателства, чрез които да се установи достигането на искането му до дружеството.

Законът не посочва срок за предоставяне на информацията и достъпът до дружествените книжа – те трябва да бъдат предоставени в разумен срок. Отговорът на дружеството, съдържащ поисканата от съдружника информация, може да бъде на хартиен носител или в електронна форма.

Нормално е достъпът до дружествените книжа да бъде предоставен на адреса на управление на дружеството, но дружеството има право да посочи и друго място, където съдружникът ще има възможност да се запознае със съответните документи (например офиса на счетоводната къща, която поддържа счетоводството на дружеството). Това е възможно обаче само при условие, че дружеството има обоснован интерес достъпът до дружествените книжа да бъде предоставен на това друго място и действа добросъвестно, т.е. предоставянето на достъпа до дружествените книжа на друго място не прави невъзможно и не затруднява съществено упражняването на анализираниите права на съдружника.

Задължени да предоставят информация в разумен срок са както управителят и контролорът, така и служителите на дружеството.

2.5. Ако въпреки отправеното искане съдружникът не бъде осведомен за хода на дружествените дела и не му бъде предоставен достъп до дружествените книжа, той може да се защити чрез иск по чл. 71 ТЗ за осъждане на дружеството да изпълни искането му (т.е. да му предостави поисканата информация за дружествените дела и да му предостави дружествените книжа). За да се уважи искът, необходимо е съдружникът да докаже, че е предприел действия за упражняване на правото си – отправил е конкретно искане до дружеството, което е получено от него и неоснователно не е изпълнено. Тези факти могат да се доказват както с писмени доказателства, така и със свидетелски показания.

Ако предоставянето на поисканата информация и достъпът до дружествените книжа са отказани с решение на общото събрание, отмяната на това решение може да се иска чрез иск по чл. 74, ал. 1 ТЗ.

2.6. Разглежданите права могат да бъдат ограничени в дружествения договор, например като се лимитира броя на запитванията за определен период от време, да се

посочат конкретните обстоятелства, за които съдружниците могат да се информират (например за водени преговори, сключени договори и тяхното изпълнение, дадени обезпечения, събрани вземания, платени неустойки и други претърпени загуби и т.н.). Тези права обаче не могат да бъдат изключени (отменени) изцяло от дружествения договор или от решение на общото събрание. Понеже в закона не се съдържа ред за упражняване на тези права, такъв ред може да се предвиди в дружествения договор, например как да се поставят въпросите от съдружниците (писмено или устно), в какъв срок и как трябва да се отговори, какви са последиците при неполучаване на отговор.

При настоящата пределно широка редакция на анализираната законова разпоредба (чл. 123, предл. трето и четвърто ТЗ) отказът да се предостави информация за дружествените дела или достъп до дружествените книги, аргументиран с необходимостта от защита на дружествените интереси и с вероятността съдружникът да злоупотреби и да причини вреди на дружеството, твърде вероятно би довел до възникването на спор между съдружника и дружеството относно предметния обхват и предпоставките за упражняване на правата по чл. 123, предл. трето и четвърто ТЗ.

За контакти: доц. д-р Николай Колев
Секция по гражданскоправни науки
Институт за държавата и правото при БАН
e-mail: n_t_kolev@abv.bg

ПОНЯТИЕ ЗА ТРУДОВ ДОГОВОР ЗА ОБУЧЕНИЕ ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА

Гл. ас. д-р Христо Банов

*Институт за държавата и правото при Българската академия на науките,
Софийски университет „Св. Климент Охридски“,
Югозападен университет „Неофит Рилски“*

THE CONCEPT OF A LABOUR CONTRACT FOR LEARNING DURING THE PROCESS OF WORK

Chief Assistant Professor Hristo Banov, PhD

*Institute for the State and the Law – Bulgarian Academy of Sciences,
Sofia University “St. Kliment Ohridski”,
South-west University “Neofit Rilski”*

Резюме

В статията са представени основните аспекти на понятието за трудовия договор, регламентиран в чл. 230, ал. 1 от Кодекса на труда, като е анализирана правната природа на този договор. В тази връзка е изяснена правната същност на клаузата за обучение по време на работа. Аргументирана е тезата, че тази клауза не е модалитет на договора, а единствено представлява елемент от неговото минимално необходимо договорно съдържание.

Ключови думи: *трудов договор, клауза за обучение по време на работа, модалитет на договор, Кодекс на труда, професионална квалификация.*

Abstract

The article presents the main aspects of the concept of the labour contract regulated in Art. 230, para. 1 of the Labour Code, as the legal nature of this contract is analysed. In this regard, the legal character of the learning during the process of work clause is clarified. The thesis has been substantiated that this clause is not a modality of the contract, but only an element of its minimal necessary contractual content.

Key words: *labour contract; learning during the process of work clause; contract modality; Labour Code; professional qualification.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.75>

Въведение

Анализът на съвременното състояние на пазара на труда в България показва известен спад на безработицата¹, въпреки все още сравнително високите ѝ нива, и в същото време зачестяване на сигналите и оплакванията на работодателите относно осезаемата липса в техните предприятия на квалифицирани кадри². Това е една от основните причини през последните години да се наблюдава все по-нарастващ интерес към въпросите на професионалната квалификация и преквалификация на работната сила³. В крайна сметка актуалността на тези проблеми е обусловена преди всичко от това, че скоростта на появата на нови технологии и обменът на информация в ХХI в. значително нарастват и като следствие от това полученото от човек образование бързо губи своята актуалност и въобще самото знание бързо „остарява“.

В съвременните условия в България интерес от ефективното развитие на обществените отношения, свързани с професионалната квалификация, имат както работодателите, работниците и служителите, така и държавата и обществото като цяло. През последните години все по-ясно се очертава потребността от преосмисляне на държавната политика в сферата на образованието. Налага се предприемането на мерки на различните нива в образователната система, насочени към съобразяването на образованието както с европейските изисквания, така и с реалните потребности на пазара на труда⁴. Всичко това е отражение на световната тенденция за повишаване на значимостта на образованието и обучението като важни фактори за социално-икономическото развитие. Затова още в края на миналия век в Европейския съюз много сериозно внимание се обръща на идеята за икономика и общество, основани на знания.

Така неминуемо и в България като равнопоставена държава членка на Европейския съюз се появи необходимостта от начертаване и осъществяване на комплекс от мерки и преди всичко от усъвършенстване на правната уредба на отношенията, възникващи в процеса на професионалното обучение на работниците и служителите, провеждано непосредствено от работодателя. Като следствие от това законодателните промени на Глава единадесета „Професионална квалификация“ от Кодекса на труда⁵ (КТ) зачестиха след март 2014 г., когато беше уреден трудовият договор за обучение по време на работа.

¹ Относно някои въпроси на безработицата вж. Андреева, А. Безработицата в България – статистически профил и законодателни решения. – Известия: списание на Икономически университет – Варна, 2011, № 3, с. 95–107; Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на безработицата в България. Варна: Славена, 2011, 131 с.

² От последните статистически данни се вижда, че и през четирите тримесечия на 2019 г. са съществували общо над 20 хиляди свободни работни места. Същевременно статистиката показва, че през 2019 г. коефициентът на безработицата е около 4,3 %, което означава над 142 хиляди безработни лица. Посочените данни са достъпни (към 19 ноември 2020 г.) на интернет страницата на Националния статистически институт – www.nsi.bg. Като основа за настоящия анализ най-правилно е да бъдат използвани данни за състоянието на българския пазар на труда преди месец март 2020 г., тъй като обявяването на извънредно положение на 13 март 2020 г. с Решение на Народното събрание на Република България (обн., ДВ, бр. 22 от 13 март 2020 г.) повлия еднозначно на пазара на труда. Нивото на безработица рязко се повиши, а броят на свободните работни места се редуцира. Въпреки всичко, това неблагоприятно явление започна да бъде преодолявано след отмяната на извънредното положение през май 2020 г., като се очаква по своята продължителност то да бъде кратковременно.

³ За съвременните образователни потребности на пазара на труда вж. Андреева, А., Йолова, Г. Социален диалог и образование – традиции и съвременни потребности на пазара на труда. – Стратегии на образователната и научната политика, 2019, № 5, с. 463–475.

⁴ По-подробно вж. Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправна рамка на образователните политики за конкурентност на пазара на труда. – Професионално образование, 2020, № 4, с. 408.

⁵ Обн., ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 г. и бр. 27 от 4 април 1986 г.

Като част от работодателската власт, едно от проявленията на която е правото на работодателя да ръководи и организира целия трудов процес, се явява правото му самостоятелно да определя необходимостта от придобиването на професионална квалификация и от преквалификация на кадрите за собствени нужди. Едно от възможните средства за реализация на това право е сключването на трудов договор за обучение по време на работа⁶. Той представлява основание за възникването на правоотношение между обучаващия се работник (служител) и работодателя, насочено към ускореното придобиване от първия на професионални знания и умения, необходими за работата по определена професия или специалност.

Изложение

Договорът по чл. 230, ал. 1 КТ като вид трудов договор е основание за възникване на индивидуално трудово правоотношение между сключващите го страни. Те получават съответните трудови права и изпълняват задълженията, които произтичат от трудовоправния характер на отношенията между тях. Квалификацията на договора като трудов се подкрепя от факта на полагане на труд в рамките на определено работно време от обучаващия се работник или служител срещу насрещна престация под формата на парично възнаграждение, дължима от работодателя. Наред с това съдържанието на трудовия договор за обучение включва всички останали уговорки, по отношение на които по принцип трябва да има съвпадане на насрещната воля на страните по всеки трудов договор, като: мястото на работа, наименованието на длъжността, характера на работата, размера на основния платен годишен отпуск, размера на основното и на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, продължителността на работния ден или седмица и т.н. (чл. 66, ал. 1, т. 1 – 8 КТ).

На практика обаче има само два елемента, от всички изброени в чл. 66, ал. 1, т. 1–8 КТ, без договарянето на които е невъзможно да възникне действително трудово правоотношение. Това са характерът на работата и размерът на основното трудово възнаграждение⁷. Като част от минимално необходимото договорно съдържание те образуват единство, което би могло да бъде обозначено като абсолютно задължително договорно съдържание. Всички други елементи от минимално необходимото договорно съдържание, в случай че има неволен пропуск или съзнателно въздържане на страните относно тяхното договаряне, биха могли да бъдат установени като част от съдържанието на трудовото правоотношение чрез заимстването им от разпоредби на КТ, регламентиращи чрез диспозитивния метод на правно регулиране конкретните въпроси, но най-често установяващи императивни минимум или максимум или пък конкретно правно разрешение, в случаи на липса на изрична уговорка на страните по съответния въпрос. Така относно мястото на работа ще се породи правното действие на разпоредбата на чл. 66, ал. 2 КТ, относно размерите на основния и на допълнителния платен годишен отпуск – чл. 155, ал. 4 КТ, съответно чл. 156, ал. 1 КТ, и т.н. В този случай на заместване на пропуски в обективизирането на съпадащи волеизявление на страните по новосъздаваното трудово правоотношение елементите, чието конкретно съдържание се извлича от закона, биват дисквалифицирани като елементи на минимално необходимото договорно

⁶ За краткост на изказа в следващото изложение ще бъде наричан само трудов договор за обучение.

⁷ Така и Милева, А. Трудов договор за предоставяне на лична помощ. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. XI. В памет на доц. д-р Ванюшка Ангушева. Сборник с доклади от научно-практическа конференция. София: УИ „Св. Климент Охридски“, 2020, с. 102.

съдържание и се превръщат в част от законовото съдържание на трудовото правоотношение. Това следва обстоятелството, че те се извличат от закона, а не са договорени от страните. Въпреки това страните по вече възникналото трудово правоотношение си запазват правото във всеки един момент от съществуването на правоотношението да отстранят своя първоначален пропуск, като изрично се догорят по някои от съответните въпроси. Правно-техническият способ за това би бил сключването на допълнително споразумение по чл. 119 КТ за изменение на съдържанието на трудовото правоотношение. С факта на сключването на това споразумение страните изменят и правната същност на съответния елемент (място на работа, срок на предизвестieto и т.н.) – той бива изведен от законовото съдържание и установен като част от минимално необходимото договорно съдържание на трудовото правоотношение.

Тук се налага да бъде направено уточнението, че всички тези случаи, в които се говори за законово съдържание, следва да се разграничат от законовото съдържание на трудовото правоотношение, съставлявано от всички императивните закрилни норми на трудовото законодателство. То се определя като законово, тъй като също се извлича от закона, но страните в никой случай не могат нито да го изменят, нито да го отменят. Единственият вариант за тяхното законосъобразно поведение е стриктно да спазват законовите правила, част от посоченото съдържание. Това следва от използвания от законодателя метод за тяхното правно регулиране, а именно императивния. Примери за законово съдържание на трудовото правоотношение са изискването за минимална възраст за постъпването на работа (чл. 301 КТ), императивният максимум на нормалната продължителност на работното време (чл. 136, ал. 1 и 3 КТ) и т.н.

С приемането от Народното събрание на Република България през март 2014 г. на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда⁸ настъпиха промени в нормативната уредба на професионалната квалификация, установена в едноименната Глава единадесета от КТ⁹.

Едни от основните изменения и допълнения на КТ са тези на разпоредбите на чл. 230, чието заглавие до този момент беше „Договор за ученичество“. След измененията този член се сдоби с ново, но несполучливо, както няколко автори отбелязват¹⁰, заглавие, а именно „Трудов договор с условие за обучение по време на работа“.

Силно критикуваните в юридическата литература недостатъци на тази формулировка са породени най-вече от неправилната от гледна точка на общата част на гражданското право употреба на понятието „условие“. Но по мое мнение не би могло да се достигне категорично до същия извод, ако се държи сметка и за наличието на изискването, установено в чл. 9, ал. 1 от Закона за нормативните актове¹¹, за формулиране на

⁸ Обн., ДВ, бр. 27 от 25 март 2014 г.

⁹ Вж. Андреева, А. Новите видове трудови договори – актуална форма на заетост. – В: Проблеми на законодателството и правоприлагането, свързани с развитието на бизнеса в Република България и Европа: сборник с доклади от Юбилейна научна конференция, посветена на 100-годишнината от рождението на проф. Веселин Христофоров. София: Издателски комплекс – УНСС, с. 106–112.

¹⁰ Мингов, Е. Нови моменти и стари проблеми в материята на професионалната квалификация на работниците и служителите. – Норма, 2014, № 7, с. 17–18; Мръчков, В. Трудов договор с уговорка за обучение. – В: Годишник „Трудови отношения“. София: ИК „Труд и право“, 2015, с. 443; Мръчков, В. Трудово право. 9. преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2015, с. 247; Василев, А. – В: Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. Коментар на Кодекса на труда. 12 преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2016, с. 782–783; Мръчков, В. Трудово право. 10. преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2018, с. 251.

¹¹ Обн., ДВ, бр. 27 от 3 април 1973 г.

разпоредбите на нормативните актове на общоупотребимия български език¹².

Всъщност законодателят често си служи със съществителното име, част от общоупотребимия български език, „условие“. Неговото множествено число – „условия“, в болшинството от случаите в българското законодателство, в частност и в трудовото, неизменно присъства в словосъчетание с определението „финансови“. Такъв конкретен пример в КТ и дори в същата глава „Професионална квалификация“, в която е уреден и трудовият договор с „условие“ за обучение, е разпоредбата на чл. 234, ал. 2, т. 3, според която с договора (за повишаване на квалификацията или за преквалификация) се определят финансовите, битовите и другите условия за времето на обучението. Предельно ясно е, че колкото „условието за обучение“ в трудовия договор по чл. 230 КТ не е модалитет на договора в юридически смисъл като договор под отлагателно или под прекратително условие, също толкова и присъствието на „условия“ в другия посочен пример е точно и има някакъв друг смисъл. Защото в конкретния случай няма особена семантична разлика при разгледаните законодателни решения, т.е. между „условие за обучение“ и „финансови... или други условия“. Но въпреки че и в двата случая не става въпрос по същество за отлагателни или прекратителни условия, както и въпреки факта, че разпоредбата на чл. 234, ал. 2, т. 3 КТ е приета, съществува и не е изменяна или допълвана от 1992 г., в юридическата литература липсват каквито и да са индикации за проблем при употребата в последния случай на спорното „условие“ или „условия“.

Абсолютно същото е положението и по отношение на разпоредбата на чл. 6б, ал. 2 КТ, в която дори на два пъти се говори за трудов договор с условия, без да се визират отлагателни или прекратителни такива. Не буди никакво съмнение, че във всички тези случаи законодателят има предвид уговорка (клауза), както и техните форми в множествено число – уговорки и клаузи, които понятия имат за синоними в общоупотребимия български език думата „условие“, респективно „условия“. Така се очертава ясно изразена колизия на позиции, която би могла да послужи като контрааргумент и оправдание за сериозно критикуваната юридическа техника на упражняващите законодателната власт. Но по-задълбоченото изследване на този проблем от общата теория на правото не е предмет на настоящото изследване.

Трудовият договор за обучение е особен вид трудов договор поради това, че съдържа определена специфична клауза – уговорката за обучение по време на работа. Не би могло обаче да получи подкрепа застъпеното в доктрината становище, че споменатата клауза е модалитет на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ¹³.

В гражданскоправната наука са известни само три възможни вида модалитети: условие, срок и тежест¹⁴. Както вече беше посочено, не съществува спор, че трудовият

¹² За недостатъците на юридическата техника при осъществяване на законодателния процес вж. Средкова, К. За халтурата в законодателството (или как не трябва да се пишат закони). – Съвременен право, 1998, № 2, с. 28–40; Средкова, К. За „модерната“ българска нормотворческа практика в трудовото и осигурителното право. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. V. 2011, с. 45–65.

¹³ Вж. Василев, А. Трудов договор за ученичество. – В: Юридически сборник. Т. 2. Бургас: УИ Бургаски свободен университет, 1994, с. 8–9; Василев, А. Трудово право. Бургас: Университетско издателство Бургаски свободен университет, 1997, с. 396.

¹⁴ Вж. Стефанов, Г. Гражданско право. Обща част. София: СОФИ-Р, 1995, с. 84; Таджер, В. Гражданско право на НРБ. Обща част: Дял II. 2 издание. София: СОФИ-Р, 2001, с. 435; Павлова, М. Гражданско право – обща част. 2 преработено и допълнено издание. София: СОФИ-Р, 2002, с. 496; Рачев, Ф. Гражданско право. София: УИ „Стопанство“, 2003, с. 377; Джеров, А. Гражданско право. Обща част. 3 преработено и допълнено издание. София: ИК „Труд и право“, 2012, с. 460; Тасев, С., Марков, М. Гражданско право. Обща част. Помагало. 8 преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2015, с. 204.

договор за обучение не е сключен под условие. Освен това в него има модалитета срок, но той е обособен в самостоятелна клауза¹⁵. Така е видно, че обучението по време на работа не е нито условие, нито срок, още по-малко пък е тежест.

Отново в доктрината на гражданското право не се поставя под съмнение правната същност на модалитетите. Установяването им в правните сделки има за правна последица единствено възможност да се повлияе върху действието на правните последици, но не и върху тяхното съдържание¹⁶. А клаузата за обучение, придавайки специфичен вид на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ, променя именно съдържанието на правните последици от сключването и изпълнението на този договор. Самата тази уговорка представлява не модалитет на трудовия договор за обучение, а просто един от елементите на неговото минимално необходимо договорно съдържание. Изводът е, че не е правилен подходът, при който всяка уговорка на страните по договора, която „модифицира“ неговото съдържание, т.е. придава му определени особености в сравнение с друг договор, бива квалифицирана като модалитет. С установяването на последния като част от правна сделка бива модифицирано не нейното съдържание, а волеизявлението относно настъпването на правните последици на тази сделка¹⁷ – например при осъществяването на кои факти от действителността да настъпят тези правни последици, т.е. кога точно да настъпят, и т.н.¹⁸.

Същността на уговорката за обучение се изразява в специфичните при разглеждания трудов договор насрещни задължения на страните по него. Именно чрез определяне на специфичните основни задължения на страните по договора Кодекса на труда в чл. 230, ал. 1, изр. 2 очертава предмета на трудовия договор за обучение – на работодателя¹⁹ се възлага задължението да обучи работника или служителя в процеса на работата по определена професия или специалност, а работникът или служителят²⁰ се задължава да я усвои.

Доколкото поемането от страните на тези задълженията по силата на сключвания договор прави от него специфичен вид трудов договор, разглежданите задължения са част от минимално необходимото договорно съдържание. Ако страните искат да прове-

¹⁵ Относно особеностите на модалитета срок в трудовия договор вж. Гевренова, Н. По някои въпроси за определените срокове на индивидуалните трудови правоотношения. – В: Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. София: ИК „Труд и право“, 2014, с. 277–298.

¹⁶ В този смисъл вж. Таджер. В. Цит. съч., с. 435; Павлова, М. Цит. съч., с. 496–506; Стефанов, Г. Цит. съч., с. 84; Джеров, А. Цит. съч., с. 459–460; Боянов, Г. Основи на гражданското право. Нова редакция: Гергана Боянова. София: Авалон Пъблишинг, 2011, с. 108; Тасев, С., Марков, М. Цит. съч., с. 204; Рачев, Ф. Цит. съч., с. 377–383.

¹⁷ Таджер. В. Цит. съч., с. 434.

¹⁸ На същите аргументи се основава и становището ми, че клаузата за изпитване в трудовия договор по чл. 70, ал. 1 КТ не е модалитет на този договор, а само елемент от неговото съдържание. Обратното приема Гевренова, Н. Клаузата за изпитване – постулати, проблеми и реалност. – В: Годишник на Софийския университет „Климент Охридски“. Юридически факултет. Т. 86. София: УИ „Климент Охридски“, 2019, с. 325, 330–333, 336, 339, 354–355. Върховният касационен съд също неправилно дефинира като модалитет на договора съдържащата се в него клауза за изпитване (Решение № 338 от 27.09.2011 г. по гр. д. № 64/2011 г. на IV г. о. на ВКС; Решение № 10 от 25.02.2011 г. по гр. д. № 1476/2009 г. на IV г. о. на ВКС). Още за особеностите на клаузата за изпитване вж. Гевренова, Н. Прекратяване на трудовия договор за изпитване от работодателя. – Юридически свят, 2020, № 2, с. 58–80.

¹⁹ Повече за работодателя вж. у Топалов, М. Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. София: Сиби, 1997, 212 с.

²⁰ По-подробно за тази страна по индивидуалното трудово правоотношение вж. Топалов, М. Работникът или служителят в трудовите отношения. София: Фабер, 2020, 252 с.

дат указаното обучение, всяка от тях е длъжна да поеме възложените им от закона задължения. Ако същите правни субекти просто сключат трудов договор, като пропуснат да установят в него такива свои задължения, то тогава няма да е сключен специфичният вид трудов договор за обучение по време на работа, а някакъв друг трудов договор.

Ето защо не би могло да бъде споделено становището на А. Василев, че посочените задължения са част от допълнителното договорно съдържание, тъй като страните имат право да решат дали да ги уговорят или не²¹. Ако пък ги уговорят, според автора, те не са задължени да се договорят по другите предвидени в чл. 230 КТ въпроси. Наистина не съществува задължение за страните да установяват в свой трудов договор клауза за обучение, но ако пък установят такава клауза, тогава са задължени да спазват правната уредба на трудовия договор за обучение. А тази уредба изисква от тях, щом искат да изпълняват трудов договор за обучение, освен по въпросите от чл. 6б, ал. 1 КТ, да се договорят още и относно мястото, формите и времетраенето на обучението, както и относно размера на паричното плащане по чл. 232, ал. 2, съответно по ал. 3 КТ. Ето защо това са също елементи от минимално необходимото договорно съдържание.

Още по времето докато действа правната уредба на договора за ученичество, ако в правната литература е изразявано някакво съмнение относно трудовоправния характер на договора, то е породено именно от обсъжданата специфична уговорка на страните. По мое мнение тя представлява основателна причина за известно разколебаване на „безспорния“ извод за трудовоправната природа на договора по чл. 230, ал. 1 КТ. Това е така поради няколко съображения.

При най-често срещания в практиката случай на трудово правоотношение работодателят сключва някой от всички останали видове трудови договори с лице, което поне формално притежава необходимата професионална квалификация за ефективно изпълнение на посочената в договора работа. Именно това е основна предпоставка за реализиране на интереса на работодателя от наемането и използването на чужда работна сила – осъществяване на неговия предмет на дейност за създаване на потребителни стойности – материални или духовни блага. Поради това в чл. 328, ал. 1, т. 5 и 6 КТ са предвидени съответните основания за едностранно прекратяване на трудовия договор от работодателя. Той има право да уволни с предизвестие работник или служител при липса на качества у него за ефективно изпълнение на работата, както и когато работникът или служителят не притежава необходимата професионална квалификация за изпълняваната работа.

По изключение и в противоречие с този общ правен режим чрез своеобразно „суспендиране“ на неговото правно действие законодателят урежда договора за ученичество, а след това на негово място и трудовия договор за обучение, с което позволява и в същото време изисква сключването и изпълнението на такъв договор да протича изцяло в съответствие с нормите на трудовото законодателство.

Като се има предвид разгледаният по-горе случай на сключване на всеки един от останалите видове трудови договори, самото легално наименование на договора по чл. 230, ал. 1 КТ на първо четене изглежда, че съдържа две несъвместими в едно цяло и дори взаимоизключващи се категории – трудов договор, от една страна, и обучение, от друга. Принципно се предполага, че завършването на обучение има за основна цел въз-

²¹ Василев, А. Трудов договор за ученичество..., с. 31. В същия смисъл е и Писмо № 94XX-29 от 19.04.2005 г. на Министерството на труда и социалната политика.

можността за изпълнение на работа по трудово правоотношение и поради това по необходимост се налага обучението да предхожда започването на работа. Доколкото целта на сключване на всеки трудов договор е неминуемо обусловена от интересите на икономически по-силната страна – работодателя, да използва по най-ефективен начин наемния труд, то за постигането ѝ, не само че не би допринесло по никакъв начин тепърва да се започва обучение на новопостъпилите работници и служители за придобиване, на първо място, на най-елементарните знания и умения за осъществяване на трудовите операции, но дори това би осуетило осъществяването на практика на водещата работодателска цел за реализирането не само на възможно най-висока, а на каквото и да е печалба.

На следващо място, докато трудовият договор поражда трудово правоотношение, в процеса на обучение по принцип възникват съвсем различни по своя характер отношения. Те биха могли да бъдат обозначени като отношения по обучение или още ученически отношения. Самостоятелното съществуване на тези отношения предполага различен статут на страните по тях в сравнение с правното положение на работодателя и на работника или служителя по трудово правоотношение, като съвсем различни са и правата и задълженията на всички от изброените правни субекти. Съществено се отличават както целта, така и резултатът от осъществяването на едно обучение, когато биват съпоставени с целта на сключването и последиците от изпълнението на трудов договор.

Въпреки всичко е налице разпоредбата на чл. 233 КТ, според която действащото трудово законодателство има обща приложимост за отношенията между страните по трудовия договор за обучение. В съответствие с това например е налице задължение за работодателя съгласно чл. 62, ал. 3, изр. 1 КТ да изпраща до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите уведомление при сключването или изменението на трудовия договор, както и при неговото прекратяване²² (Решение № 1609 от 11.03.2019 г. на Административен съд – София по а. д. № 5388/2018 г.).

Подкрепям становището на А. Василев относно необходимостта от това да се държи сметка за специфичната цел и предназначение на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ при безусловната към настоящия момент приложимост на трудовото законодателство към този вид трудов договор. По отношение на същия трябва да се прилагат само онези правни норми, които не възпрепятстват или дори правят невъзможно изпълнението на договора, респективно провеждането на обучителния процес. Разумно и все още актуално е предложението на А. Василев *de lege ferenda* да бъде допълнена разпоредбата на чл. 233 КТ с уточняващата дума „съответно“ пред „прилагане на трудовото законодателство към отношенията на страните по трудовия договор за обучение“²³.

Заклучение

Клаузата за обучение по време на работа по своята правна природа, въпреки че модифицира съдържанието на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ и му предава характеристиката на специфичен вид трудов договор, не представлява негов модалитет, тъй като по своята същност не е нито един от познатите в правната доктрина модалитети на договор: условие, срок, тежест. По този начин клаузата за обучението по време на

²² Вж. Писмо № 26-196/2005 г. на Министерството на труда и социалната политика.

²³ Василев, А. Трудов договор за ученичество..., с. 14–15.

работа притежава единствено правното значение на елемент от абсолютно задължителното съдържание на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ. Вярно е, че пропускът на страните по нововъзникващото трудово правоотношение изрично да уговорят действието на тази клауза няма да има толкова сериозни правни последици като липсата на уговорка относно характера на работата и дължимото от работодателя за изпълнението ѝ трудово възнаграждение, а именно основание за обявяване от съда на недействителност на договора. Отсъствието на клауза за обучение по време на работа ще има за последица сключването на трудов договор по чл. 67, ал. 1, т. 1 или т. 2 КТ, при което страните по него няма да разполагат с годно правно основание за провеждането на обучение по време на работа.

Използвана литература

1. Андреева, А. (2011). Безработицата в България – статистически профил и законодателни решения. – Известия: списание на Икономически университет – Варна, 2011, № 3, с. 95–107;
2. Андреева, А. (2015). Новите видове трудови договори – актуална форма на заетост. – В: Проблеми на законодателството и правоприлагането, свързани с развитието на бизнеса в Република България и Европа: сборник с доклади от Юбилейна научна конференция, посветена на 100-годишнината от рождението на проф. Веселин Христофоров. София: Издателски комплекс – УНСС, с. 106–112.
3. Андреева, А.; Йолова, Г. (2011). Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на безработицата в България. Варна: Славена, 2011, 131 с.
4. Андреева, А.; Йолова, Г. (2019). Социален диалог и образование – традиции и съвременни потребности на пазара на труда. – Стратегии на образователната и научната политика, 2019, № 5, с. 463–475.
5. Андреева, А.; Йолова, Г. (2020). Трудовоправна рамка на образователните политики за конкурентност на пазара на труда. – Професионално образование, 2020, № 4, с. 408.
6. Боянов, Г. (2011). Основи на гражданското право. Нова редакция: Гергана Боянова. София: Авалон Пъблишинг, 2011, с. 108;
7. Василев, А. – В: Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. Коментар на Кодекса на труда. 12 преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2016, с. 782–783;
8. Василев, А. (1997). Трудов договор за ученичество. – В: Юридически сборник. Т. 2. Бургас: УИ Бургаски свободен университет, 1994, с. 8–9; Василев, А. Трудово право. Бургас: Университетско издателство Бургаски свободен университет, 1997, с. 396.
9. Гевренова, Н. (2014). По някои въпроси за определените срокове на индивидуалните трудови правоотношение. – В: Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. София: ИК „Труд и право“, 2014, с. 277–298.
10. Гевренова, Н. (2019). Клаузата за изпитване – постулати, проблеми и реалност. – В: Годишник на Софийския университет „Климент Охридски“. Юридически факултет. Т. 86. София: УИ „Климент Охридски“, 2019, с. 325, 330–333, 336, 339, 354–355.
11. Гевренова, Н. (2020). Прекратяване на трудовия договор за изпитване от работодателя. – Юридически свят, 2020, № 2, с. 58–80.
12. Джеров, А. (2012). Гражданско право. Обща част. 3 преработено и допълнено издание. София: ИК „Труд и право“, 2012, с. 460;

13. Милева, А. (2020). Трудов договор за предоставяне на лична помощ. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. XI. В памет на доц. д-р Ванюшка Ангушева. Сборник с доклади от научно-практическа конференция. София: УИ „Св. Климент Охридски“, 2020, с. 102.
14. Мингов, Е. (2014). Нови моменти и стари проблеми в материята на професионалната квалификация на работниците и служителите. – Норма, 2014, № 7, с. 17–18;
15. Мръчков, В. (2015). Трудов договор с уговорка за обучение. – В: Годишник „Трудови отношения“. София: ИК „Труд и право“, 2015, с. 443;
16. Мръчков, В. (2015). Трудово право. 9. преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2015, с. 247;
17. Мръчков, В. (2018). Трудово право. 10. преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2018, с. 251.
18. Павлова, М. (2002). Гражданско право – обща част. 2 преработено и допълнено издание. София: СОФИ-Р, 2002, с. 496;
19. Рачев, Ф. (2003). Гражданско право. София: УИ „Стопанство“, 2003, с. 377;
20. Средкова, К. (1998). За халтурата в законодателството (или как не трябва да се пишат закони). – Съвременно право, 1998, № 2, с. 28–40;
21. Средкова, К. (2011). За „модерната“ българска нормотворческа практика в трудовото и осигурителното право. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. V. 2011, с. 45–65.
22. Стефанов, Г. (1995). Гражданско право. Обща част. София: СОФИ-Р, 1995, с. 84;
23. Таджер, В. (2001). Гражданско право на НРБ. Обща част: Дял II. 2 издание. София: СОФИ-Р, 2001, с. 435;
24. Тасев, С., Марков, М. (2015). Гражданско право. Обща част. Помагало. 8 преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2015, с. 204.
25. Топалов, М. (1997). Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. София: Сиби, 1997, 212 с.
26. Топалов, М. (2020). Работникът или служителят в трудовите отношения. София: Фабер, 2020, 252 с.

За контакти: гл. ас. д-р Христо Банов
Института за държавата и правото при БАН
e-mail: hrbanov@gmail.com

**ОЦЕНКА НА СЪОТВЕТСТВИЕТО С НОРМАТИВНИТЕ ИЗИСКВАНИЯ
ПРИ ИЗГРАЖДАНЕ НА СИСТЕМИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ
НА ОКОЛНАТА СРЕДА**

*Гл. ас. д-р Антоанета Стоянова
Икономически Университет – Варна
катедра „Стокознание“*

**ASSESSMENT OF COMPLIANCE WITH THE REGULATORY
REQUIREMENTS WHEN BUILDING ENVIRONMENTAL
MANAGEMENT SYSTEMS**

*Chief Assist. Prof. Antoaneta Stoyanova, PhD
University of Economics – Varna*

Резюме

Множеството оповестени сигнали с регистрирани инциденти спрямо околната среда будят безпокойство в правителствените агенции относно осигуреността на безопасността на околната среда. Тези опасения са основа за търсенето на отговори дали съществуващите изисквания свързани със защита на околната среда са достатъчно изчерпателни или адекватни. Обвързването на държавната политика по околна среда в секторните политики се изразява със спазването на правните задължения за опазване на околната среда.

Целта на настоящото изследване е да се определи в обвата на системи за управление на околната среда методиката за оценка на съответствието спрямо нормативните изисквания при управление на аспектите и последващо въздействие спрямо околната среда. В изследването е приложен експертен метод обвързан с логически подход.

Законодателните изисквания насочени към осъществяване на контрол върху състоянието на околната среда са задължителни и като изисквания към всички бизнес оператори. Необходимо е същите да представят обективни доказателства, за това как с аспектите от дейността си предотвратяват и ограничават въздействието им спрямо замърсяването на околната среда.

Ключови думи: *управление на околната среда, аспекти, стандарт, нормативни изисквания.*

Abstract

The number of reported alerts with registered environmental incidents raises concerns in government agencies about the safety of the environment. These concerns are the basis for seeking answers as to whether the existing environmental protection requirements are sufficiently comprehensive or adequate. The binding of the state policy on the environment in the sectoral policies is expressed by the observance of the legal obligations for the protection of the environment.

The purpose of the present study is to determine in the scope of environmental management systems the methodology for assessment of compliance with regulatory requirements in the management of aspects and subsequent impact on the environment. An expert method related to a logical approach was applied in the research.

Regulatory requirements aimed at monitoring the state of the environment are mandatory as requirements for all business operators. They need to provide objective evidence of how aspects of their activities prevent and limit their impact on environmental pollution.

Key words: *environmental management; aspects; standard; regulatory requirements.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.85>

Въведение

В последните години на развитие в условия на политически и икономически кризи се забелязва, че фокусът е върху корпоративното управление на различни аспекти, които могат да се разглеждат като рискове спрямо околната среда (ОС) на ниво общество, сектор или отрасъл.

Като термин "*Околна среда*" е комплекс от естествени и антропогенни фактори и компоненти, които се намират в състояние на взаимна зависимост и влияят върху екологичното равновесие и качеството на живота, здравето на хората, културното и историческото наследство. Компонентите на околната среда са: *атмосферният въздух, атмосферната вода, почвата, земните недра, ландшафтът, природните обекти, минералното разнообразие, биологичното разнообразие и неговите елементи* (ЗОСВ, 2002). Закона за опазване на околната среда урежда обществените отношения, свързани с опазването на околната среда за сегашните и бъдещите поколения и защитата на здравето на хората свързани с опазването и ползването на компонентите на околната среда.

Множеството оповестени сигнали с регистрирани инциденти спрямо околната среда (ОС) будят безпокойство в правителствените агенции относно осигуреността на чистотата на ОС. Тези опасения са основа за търсенето на отговори дали съществуващите изисквания свързани със защита на околната среда са достатъчно изчерпателни или адекватни, и дали е нужно да се прилагат нови адаптирани изисквания за да се справи изпълнителната власт с възникващите проблеми свързани с околната среда (Boisrobert, et al., 2009).

Международните и правителствените агенции налагат минимални и необходими условия за да се определят приоритетно целите, задачите и специфичните особености заложили като изисквания в управлението на ОС. Заложените стратегически цели за периода до 2050 г. са в съответствие с Европейската политика за околната среда и са с визия в подкрепа за законодателството и неговото финансиране чрез взаимно сътрудничество (Андреева, Димитрова, 2020). Те са насочени към опазване, съхранение и увеличаване на природния капитал на Съюза и защита на гражданите на ЕС от свързани с околната среда въздействия и рискове за тяхното здраве и благополучие (ЕС, 2019).

Терминът "*Опазване на околната среда*" е прецизно дефиниран в националното ни законодателство и се разглежда като комплекс от дейности, които са насочени към предотвратяване на деградацията на околната среда, към нейното възстановяване, запазване и подобряване (ЗООС, 2002). Прилагането на тези дейности на практика се обвързва с принципите свързани с устойчиво развитие, предотвратяване и намаляване на риска за човешкото здраве, предотвратяването на замърсяване пред последващо отстраняване на вредите, причинени от него както и възстановяване и подобряване на качеството на околната среда в замърсените и увредените райони. Ключов въпрос е до каква степен рисковите перспективи на базата на случайни регистрирани данни са ограничени в способността си да поддържат висока степен на сигурност наложена като начин на мислене при избора на подходи в създадените нормативни изисквания прилагани в управлението на рисковете спрямо околната среда.

Целта на настоящото изследване е да се определи в обвата на системи за управление на околната среда методиката за оценка на съответствието спрямо нормативните изисквания при управление на аспектите и последващо въздействие спрямо околната среда. В изследването е приложен експертен метод обвързан с логически подход.

Интегрирането на политиката по опазване на околната среда в секторните и регионалните политики за развитие на икономиката и обществените отношения е основа за планиране промени в множество законодателни дейности свързани с административен контрол и защита здравето на хората (Димитрова, Матеева, 2020)

Изложение

Обвързването на държавната политика по околна среда в секторните политики се изразява със спазването на правните задължения за опазване на околната среда в процеса на разработване, прилагане и контрол по прилагането на секторните политики от всички бизнес оператори (промишлените сектори, земеделските стопани, хранителен сектор и други) да изпълняват своите задължения за опазване на водите, въздуха и природата, както и за управление на отпадъците (ЕК, 2018). Законодателните промени са насочени към осъществяване на контрол върху състоянието на околната среда, включително и предявяване на изисквания към всички бизнес оператори, които с дейността си да предотвратяват и ограничават замърсяването на околната среда, включително и дейности по рециклиране (Маринова, 2019).

В законодателните изисквания се въвежда изискване към бизнес операторите в дейността си да прилагат различни инструменти и утвърдени подходи заложили в наложилите се международни стандарти, известни като системи за управление на ОС. Такъв инструмент е стандарта БДС EN ISO 14001:2015. Системата за управление на околната среда (СУОС) е част от общата система за управление на бизнеса, която включва дейностите по планирането, отговорностите, практиките, процедурите, процесите и ресурсите за разработване, внедряване, постигане, преглед и поддържане на политиката на околната среда (Riaz & Saeed, 2020). Всяка една благоприятна или неблагоприятна промяна на околната среда, която изцяло или частично е резултат от аспектите на околната среда на дадена Организация може да се дефинира като въздействие върху околната среда (БИС, 2015).

Системите за управление управление на околната среда са средство, с което бизнес средата доказва и гарантира постигане на съответствие с нормативните изисквания. ISO 14001 е международният стандарт за системи за управление на околната среда и е най-широко използваният стандарт за СУОС в света, с повече от 14 000 сертифицирани организации във Великобритания и над 250 000 сертификата, издадени в световен мащаб (Samani, Ismail & Leman, 2017). Той очертава рамка, която компания или организация може да следва, за да създаде ефективна система за управление на околната среда.

Чрез Системи за управление на околната среда (СУОС) се минимизират рисковете от екологични инциденти, защото правилното са определени и са обхванати всички идентифицирани аспекти от дейността, свързани с ОС. Тоест може да се твърди, управлението на ОС като система се занимава със специфичните особености и многообразието от характеристики на отделните изграждащи я елементи и изисква задълбочени познания относно тяхното прилагане (Fulponi, 2007).

Висшето ръководство на всяка бизнес организация отделя голямо внимание на процесите дейностите гарантира, че законовите изисквания, относно околната среда са идентифицирани и спазени (Sartor, Orzes & Moras, 2019). Определянето и поддържане в актуално състояние на законовите изисквания (национални и международни, държавни/областни/общински и такива, приети от органите на местната власт), приложими

към аспектите по околна среда са основно изискване заложено в стандарта БДС EN ISO 4001:2015 (Johnstone & Hallberg, 2020).

С разработването на документирана информация в обхвата на СУОС, всяка фирма идентифицира и осигурява достъп до приложимите законови изисквания и други изисквания, които е приела да изпълнява и които се отнасят до значимите аспекти на околната среда (Jiang, Bansal, 2003). С изпълнение на всички нормативни изисквания се залага на:

- ангажираност на фирмата по управление на аспектите спрямо околната среда;
- планиране, организиране, контрол и анализ на дейностите по управление на околната среда в посока минимизиране на въздействието;
- постигане и изпълнение на законовите изисквания, като минимум и непрекъснато подобряване на ефективността от изпълнението им;
- изпълнение на мерките и лимитите определени в законодателните документи;
- поддържане на постоянна готовност и способност за реагиране при кризисни ситуации;
- оптимизиране на ресурсното и енергийно потребление;
- поддържане ефективността на системата по околна среда чрез периодични прегледи от ръководството с отчитане мнението и интересите на заинтересованите страни.

С прилагането на националната нормативна уредба в Р България насочена към опазване на ОС, бизнес операторите дефинират какви мерки ще приложат в дейностите си, които ще са насочени към опазване на околната среда. При планирането на дейностите си, фирмата регламентира и формата за осъществяване на видовете контрол върху опазването на околната среда при изпълнението им в направленията свързани с:

- качеството на атмосферния въздух;
- управлението на отпадъците;
- защитата на почвите и водите от замърсяване;
- използване на природни ресурси.

Постигането на съответствие спрямо изискванията на основа количествено измерими резултати е гаранция за постигането на целите осигуряващи управление на аспектите и последващо въздействие спрямо ОС. Процесът на идентифициране и оценка на съответствието на приложимите нормативни изисквания по ОС включва:

- *Първо* - Идентифициране на нормативните документи и други документи с изисквания и съставяне на регистри с приложимите нормативни и други приети от спецификата на дейност на всяка организация.
- *Второ* - Оценка на съответствието с приложимите изисквания.

Идентифициране на нормативните документи и други документи с изисквания по ОС обхващат както нормативни документи и актове на компетентни държавни органи (включително разрешения, предписания и др.), така и други (външни) документи, чрез които Организацията поема ангажименти или приема да спазва изисквания в областта на ОС, и които не могат да бъдат изменени или променени с вътрешни процедури. В рамките на други изисквания се включват поетите допълнителни ангажименти, оформени като вътрешни документи, поставени от заинтересованите страни, свързани с аспектите на околната среда. Изискванията на нормативните документи са приложени във вид работни инструкции и формуляри със записи по околната среда. Всички законови, подзаконови нормативни документи и други документи, свързани с управлението на околната среда, които всяка фирма с внедрена СУОС е приела да спазва се обобщават и могат да се представят в табл.1 **„Регистър на нормативната база по околната**

среда”. В регистъра се дефинира обхвата на всички регламентирани изисквания за осъществяване дейността на Организацията по отношение на околната среда.

Таблица 1

Регистър на нормативната база по околната среда

Нормативни документи, регламентиращи изисквания за управление на околната среда						Наименование на документа , раздел, чл., ал., регламентиращи управлението на ОС	Документът е в сила от	Последно изменение на документа	Въведен в практиката	
Вид на документа					Дата				Документ (правилник, процедура, инструкция)	
кодекс	закон	правилник	наредба	други*						

Регистърът се изготвя от Организацията и се утвърждава от Висшето ръководство, като неговото внедряване в практиката на Организацията се превръща в задължителен за изпълнение във всички отдели. В регистъра се идентифицират всички нормативни документи, които са свързани с дейността на фирмата по отношение на генерирани аспекти спрямо околната среда. Дефиницията на „Аспект на околната среда“ се разглежда като елемент от дейностите, продуктите или услугите на дадена организация, които могат да взаимодействат с околната среда. Когато аспектите имат значително въздействие върху околната среда са „Значим аспект на околната среда“ и изискват да се предприемат утвърдени мерки за тяхното управление спрямо идентифицираните изисквания на законодателството (БИС, 2015).

Определянето и систематизирането на законовите изисквания спомага на всяка фирма да следи за промени и актуалност на всички нормативни документи, регистрирани в таблицата - регистър. При необходимост се извършват корекции в графа „Последно изменение” на табл.1, като се отразяват всички нови, отменени или променени нормативни документи в регистъра. Всяка последна актуализация се утвърждава с дата и подпис на оторизираното за това длъжностно лице. Поддържането и актуализирането на документите относно действащите изисквания на законодателството за ОС е механизъм, с който дейността се осъществява в съответствие с последните актуални регулации. В случай на промени на нормативните изисквания, които водят или биха довели до съществени изменения (последници) в дейността на Организацията по отношение на нейните ангажименти към ОС се изготвя доклад (рапорт) до ръководството с предложение за последващи действия (мерки) за разясняване на персонала на промените (работни съвещания, обучение и др.).

Оценка на съответствието е втората стъпка от изискванията на стандарта БДС EN ISO 14001:2015. Оценка на съответствието между приложимите закони и други изисквания (които всеки бизнес оператор с внедрена СУОС е приел да спазва като ангажимент към околната среда). Оценката на съответствието включва:

- Цялостен преглед на съответствието с идентифицираните изискванията по ОС;
- Текуща оценка на съответствието във връзка с констатирани несъответствия и/или промени в регистрирани изисквания.

Оценката на съответствието спрямо външните нормативни документи се определя в следните направления:

- до колко всички външни нормативни документите, имащи отношение към работата на Дружеството, са взети под внимание;
- до колко тези законодателни документи са налични на територията на Дружеството или са достъпни чрез електронна среда;
- доколко персоналът е запознат с външните нормативни документи, в т.ч. и има ли достъп до тях;
- до колко значимите за Дружеството външни нормативни документи се поддържат в актуално състояние.

Цялостен преглед на приложимите нормативни и други външни документи и оценка на съответствието се извършва периодично. Прегледът на съответствието на документите с изисквания към ОС и начините, по които Организацията изпълнява тези изисквания е представен в табл.2 „Оценка на съответствието. План за привеждане в съответствие”. Периодичността на провежданите прегледи за оценяване на съответствието може да се променя под действието на различни фактори, като предишни резултати относно съответствието или текущи промени в конкретни законови изисквания.

Таблица 2

Оценка на съответствието. План за привеждане в съответствие

Документ			Съответствие с изискванията (как е изпълнено изискването)	Описание на мерките за привеждане в съответствие	Отговорник	Срок	Необходими ресурси	Проверка ДА/НЕ
Външен	Вътрешен	Наименование на нормативния документа и приложими изисквания						

При всяка промяна в международното и националното законодателство по околна среда, касаещо дейността на съответния бизнес оператор, се извършва извънреден преглед и оценка за възможностите за съответствие спрямо новите законови изисквания. Преглед може да се извърши при необходимост от предприемане на мерки в резултат от проверки на съоръженията, както и данни от анализ на извадки или на резултати от изпитвания и/или измервания, в работата на отделните съоръжения. В зависимост от конкретната ситуация може да се окаже полезно наличието на независим преглед, провеждан периодично от външни експерти. Програмата за оценяване на съответствието може да бъде съчетана с други дейности за оценяване. В случай на констатирано несъответствие се предлагат мерки за привеждане на съответствие между изискванията и практиката. Планът за привеждане в съответствие включва мероприятия, отговорности и срокове, и се регистрират в табл.2 „Оценка на съответствието. План

за привеждане в съответствие”. Планът за привеждане в съответствие се съгласува и се утвърждава от ръководството на фирмата за да се определят мероприятията, сроковете и отговорностите за действията за привеждане в съответствие с приложимите нормативни изисквания.

Резултатите от прегледа на съответствието и/или предприетите мерки се обобщават и се обсъждат на планирани срещи на ръководството на дружеството, а информация, залегналата информация е основа за планиране на екологични цели и програми за управление на ОС. Текуща оценка на съответствието с нормативните изисквания по ОС се прави при включване на нови нормативни документи и/или нови изисквания в регистъра на документи по ОС. Данните от оценките за съответствие се използват като входни данни при провежданите прегледи от страна на висшето ръководство. Целта е ръководството да получи обобщени данни за практическо провеждане на политиката по ОС и конкретна екологична резултатност от нея, както и да предприемат действия заложенни в целите и програмите по ОС.

От първостепенно значение при ефективното функциониране на системата за управление на ОС е свързана с разработването на адекватна стратегия за постигане и последващо постоянно поддържане на високо ниво „култура спрямо ОС“ по отношение на всички бизнес оператори, които с дейността си генерират аспекти спрямо ОС за спазване на регулациите.

Оценката на съответствието с нормативните изисквания е част от управлението на всички процеси на една организация. Те могат да се разглеждат като елементи на една цялостна система и определят необходимостта от прилагане на системен подход в управлението на аспектите и запазване на ОС.

Чрез приложената методика за оценка на съответствието с нормативните изисквания са изведени насоките за усъвършенстване на Системите за управление на ОС. По този начин се постига *съответствие с изискванията и се подобряват взаимодействията с факторите на външната среда* в дългосрочен план. В противен случай констатираните несъответствия ще се задълбочават, а установената практика по управлението на аспектите все повече ще се отдалечава от нарастващите изисквания спрямо околната среда. При ефикасно прилагане и управление на дейностите спрямо ОС се елиминира напълно рискът от санкции от страна на контролни органи.

Всяка фирма, когато постига съответствие с изискванията на нормативната база по отношение на ОС демонстрира, че е планирала мерки за въздействие на аспектите на околната среда произтекли от нейните дейности, продукти и услуги, като повишава доверието към всички заинтересовани страни.

Използвана литература

1. Андреева, А.; Димитрова, Д. (2020). *Нова правна рамка за административно сътрудничество между държавите-членки на ЕС за повишаване на защитата на потребителите. Качество и сертификация на продуктите: Сборник с доклади от международна научно-практическа конференция, посветена на 100 г. от създаването на ИУ - Варна, Варна : Наука и икономика, 2020, 46 - 55.*
Andreeva, A.; Dimitrova, D. (2020). *Nova pravna ramka za administrativno satrudnichestvo mejdu darjavite chelnki na ES za povishavane na zastitata na potrebitelite. Product quality and certification: Proceedings of an international Scientific-practical conference dedicated to the 100th anniversary of the University of Economics - Varna,*

Varna: Science and Economics, pp 46-55

2. Закон за опазване на околната среда, Обн. ДВ. бр.91 от 25 Септември 2002г. изм. и доп. ДВ. бр.54 от 16 Юни 2020г. МОСВ, София
Zakon za opazvane na okolnata sreda, obn.br.91 ot 25 septemvri 2020 g. Izm. I dop. Dv. Br.54.ot 16 uni2020g.MOSV, Sofia
3. Димитрова, Д.; Матеева, Ж. (2020). Административен контрол и административно-наказателна отговорност за защита на потребителите. Известия. Сп. Икономически университет - Варна, Варна : Наука и икономика, 64, 2020, 1, 36 - 53.
Dimitrova, D.; Mateeva, Zh. (2020). Administrativen control I administrativnonakazatelna otgovornost za zastita na potrebitelite. Izvestia. Sp. Ikonomicheski Universitet – Varna, Varna: Nauka I ikonomika, 64, 2020, 1,36-53
4. Европейски съюз. (2019 г). Политики на ЕС по околна среда - https://europa.eu/european-union/topics/environment_bg
Evropejski sauz (2019). Politiki na ES po okolna sreda-https://europa.eu/european-union/topics/environment_bg
5. Европейска комисия - съобщение (2018). Действия на ЕС за подобряване на спазването на законодателството и управлението в областта на околната среда. (COM(2018)10) и приложения към него работен документ на службите на Комисията (SWD(2018)10).
Evropejska komisija – saobstvenie (2018). Deistvia na EC za podobriavane na spazvaneto na zakonodatelstvoto u upravlenieto w oblasta na okolnata sreda. (COM(2018)10) I prilozhenia kam nego reboten document na slujbitr na Komisiata (SWD(2018)10)
6. Стандарт БДС EN ISO 14001:2015 (2015) „Системи за управление по отношение на околната среда. Изисквания и указания за прилагане”//БИС, София.
Standarta BDS EN ISO 14005:2015 (2015). Sistemi za upravlenie po otnoshenie na okolnata sreda. Iziskvania i ukazania za prilagane//BIS, Sofia
7. Маринова, В. (2019). Изследване качеството на рециклиран картон за транспортни опаковки. Известия. Списание на Икономически университет - Варна, Варна: Наука и икономика, 63, 2019, 4, 369 - 384.
Marinova, V. (2019). Izsledvane na kaestvoto na recikliran karton za transportni opakovki. Izvestia. Spisanie na Ikonomicheski Universitet, 63, 2019, 4, 369-384
8. Boisrobert, C., Stjepanovic, A., Oh, S. & Lelieveld, H., (2009). *Ensuring global food safety: Exploring global harmonization*. 1st ed. New York: Academic Press.
9. Riaz, H., & Saeed, A. (2020). Impact of environmental policy on firm's market performance: The case of ISO 14001. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 681-693.
10. Samani, M. A., Ismail, N., & Leman, Z. (2017). Development of a conceptual model for risk-based quality management system. *Total Quality Management & Business Excellence*, 14(4), 1-16.
11. Fulponi, L., (2007). *The globalization of private standards and the agri-food system*. Global Supply Chains, Standards and the Poor. 1st ed. Cambridge: CAB International.
12. Sartor, M., Orzes, G., & Moras, E. (2019). ISO 14001. In *Quality Management: Tools, Methods, and Standards*. Emerald Publishing Limited.
13. Johnstone, L., & Hallberg, P. (2020). ISO 14001 adoption and environmental performance in small to medium sized enterprises. *Journal of Environmental Management*, 266, 110-592.

14. Jiang, R. J., & Bansal, P. (2003). Seeing the need for ISO 14001. *Journal of Management Studies*, 40(4), 1047-1067.

За контакти: Гл. ас. д-р Антоанета Стоянова
Икономически Университет-Варна
e-mail: a.stoyanova@ue-varna.bg

ПРЕВАНТИВНОСТТА В НОРМАТИВНИТЕ ИЗИСКВАНИЯ ПРИ СЪХРАНЕНИЕ НА ХИМИЧНИ ВЕЩЕСТВА И СМЕСИ

*Гл. ас. д-р Антоанета Стоянова
Икономически университет – Варна
Катедра „Стокознание“*

PREVENTION IN THE REGULATORY REQUIREMENTS FOR STORAGE OF CHEMICALS AND MIXTURES

**Chief Assist. Prof. Antoaneta Stoyanova, PhD
University of Economics – Varna**

Резюме

Предотвратяването на риска от произшествия и пожари с опасни вещества ограничава последиците им за живота и здравето на хората, както и за околната среда като цяло. Следователно е необходима оценка на съответствието с необходимите регулаторни критерии и документиране на класификацията на химикалите и препаратите.

Целта на това изследване е да извърши анализ на нормативните изисквания свързани с химични вещества и смеси и да представи методика за оценка и управление съвместимостта им при съхранение според класа на тяхната опасност.

Приетите мерки и изисквания за безопасност имат за цел да гарантират безопасността при съхранение на опасни химикали и материали, защото същите са причина за проява на много опасности както за здравето на хората, така и за околната среда. Този материал е насочен към бизнес операторите свързани с транспорта и съхранението на опасни товари, както и фирми, които използват и съхраняват химични вещества като суровини за производство на своите химични продукти.

Ключови думи: *химични вещества, смеси, рискове, околна среда.*

Abstract

Preventing the risk of accidents and fires with hazardous substances limits their consequences for human life and health, as well as for the environment in general. Therefore, an assessment of compliance with the necessary regulatory criteria and documentation of the classification of chemicals and preparations is needed.

The purpose of this study is to perform an analysis of regulatory requirements related to chemicals and mixtures and to present a methodology for assessing and managing their compatibility during storage according to their hazard class.

The adopted safety measures and requirements are aimed at ensuring the safety of the storage of hazardous chemicals and materials, because they cause many hazards to both human health and the environment. This material is aimed at business operators related to the transport and storage of dangerous goods, as well as companies that use and store chemicals as raw materials for the production of their chemical products.

Key words: *chemicals; mixtures; risks; environment.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.94>

Въведение

Актуалността на изследваната тематика произтича от нарастващото замърсяване на околната среда в световен мащаб от произтекли аварии и пожари. Замърсяването на околната среда е предпоставка за налагането на политики осигуряващи високо ниво на

опазване на човешкото здраве и околната среда, с предприетите мерки се съдейства за подобряване на конкурентоспособността и иновациите. Един от секторите, замърсяващи околната среда е сектора на химическата индустрия, свързан с производството и търговията на химични вещества и препарати, както и всички продукти получени от тяхната преработка (Backhaus & Faust, 2012). Всеки пожар, без значение каква е причината, е резултат от изгарянето на голям брой запалими и горими материали. Следователно, за да се предотврати пожар, е необходимо ефективно да се контролира съхранението според запалимостта и горимостта на тези материали. Приетите мерки и изисквания за безопасност имат за цел да гарантират безопасността при съхранение на опасни химикали и материали (Posthuma, Brack, van Gils, Focks, Müller, de Zwart & Birk, 2019). Регулациите свързани с развитието на химическата индустрия се стремят да постигнат защита на човешкото здраве и околната среда, както и да предотвратят препятствията в търговията в областта на химичните вещества и препарати (Munthe, Brorström-Lundén, Rahmberg, Posthuma, Altenburger, Brack, & Herráez, 2017).

Целта на това изследване е да извърши анализ на нормативните изисквания свързани с химични вещества и смеси и да представи методика за оценка и управление съвместимостта им при съхранение според класа на тяхната опасност.

Този материал е насочен към бизнес операторите свързани с транспорта и съхранението на опасни товари, както и фирми, които използват и съхраняват химични вещества като суровини за производство на своите химични продукти.

Изложение

Политиката на ЕС в областта на химичните вещества е преразгледана основно с въвеждането през 2006 г. на Регламент (ЕО) № 1907/2006 (известен като регламента REACH). Регламентът е в сила на 1 юни 2007 г., като създава основата на новата правна рамка за регулиране на разработването, изпитването, производството, пускането на пазара и употребата на химичните вещества и заменя 40 предходни законодателни акта (Neuvaert, 2008). За да се повиши равнището на защита на човешкото здраве и околната среда законодателството приема подхода към създаване и прилагане на еднакви критерии при установяването и етикетирането на химичните рискове навсякъде в ЕС и по света. Приетият през 2008 г. Регламент (ЕО) № 1272/2008 относно класифицирането, етикетирането и опаковането на вещества и смеси има за цел привеждане на системата на ЕС в съответствие с Глобалната хармонизирана система на ООН за класифициране и етикетиране на химичните продукти (GHS). През 2015 се отменят приетите по-рано директиви относно опасните вещества и препарати. С въвеждане на множество нормативни изисквания се цели да се осигури по-добра защита на хората и околната среда от потенциални химични рискове и насърчаване на устойчивото развитие (Регламент ЕС 1272/2008, 2008).

Действието на приетите нормативни актове поставят началото на единна система за всички химични вещества и премахва разграничаването между „нови“ химични вещества (пуснати на пазара след 1981 г.) и „съществуващи“ химични вещества (регистрирани преди 1981 г.). В рамките на системата химикалите са класифицирани според техните физически (например запалимост), здравни / токсикологични и екологични опасности.

Със законодателството се прехвърля тежестта на доказването при оценката на риска на веществата от публичните органи към самите производители и търговци от

сектора на химическата индустрия (Koch & Ashford, 2006). Към настоящия момент основните законодателни изисквания са актуализирани многократно, но се отчита, че с въвеждането и действието на Регламента 1272/2008 са постигнати множество постижения в Европейския съюз (ЕС). Те са свързани с реда за регистрацията, оценката и разрешаването на опасни вещества, както и приложимите към тях ограничения, като се призовава за замяна на най-опасните химикали с подходящи алтернативи. Процесът по регистрацията обхваща всички химични вещества, пускани на пазара в количества от между 1 и 100 тона на година, както и тези влагани от бизнес операторите в дейността им.

С въвеждането на законодателната рамка, изискванията регулират процесите свързани с производството, изпитването и регистрацията, както и пускането на пазара на химични вещества и препарати. Прилага се единния подход „*едно вещество, една регистрация*“ (OSOR). Целта на подхода е да се сведат до минимум разходите, с възможност за изключения при определени условия (максимално ограничаване на изпитванията върху животни, като дружествата са задължени да споделят данните от изпитвания, проведени върху животни, с цел избягване на необходимостта от дублирането на опити).

Правилата свързани с разрешаването за употреба са обвързани с подхода наложен от законодателя, според който всички вещества, които пораждат много сериозно безпокойство, могат да бъдат разрешени само в случай, че не съществува подходяща алтернатива или технология. Тази стъпка в законодателната рамка създава основа за развитие на иновациите (чрез ограничения във времето - разрешителни за пет години), така и за сигурността (чрез списък на най-опасните вещества).

През 2017 г. Европейската Комисия отчита извършена оценка по Програмата за пригодност и резултатност на регулаторната рамка, като в оценката се обобщава становището, че независимо от своята ефективност в регламентът REACH са установени възможности за по-нататъшното му усъвършенстване, като това може да се постигне чрез изпълнение на действията обхванати от приетата стратегия през 2020 година относно химичните вещества. Според мнението на редица автори в стратегията се планират мерки, които да се изпълняват в съответствие с обновената стратегия за промишлената политика на ЕС, плана за действие на ЕС за кръгова икономика и Седмата програма за действие за околната среда (Collins, Depledge, Fraser, Johnson, Hutchison, Matthiessen & Sumpter, 2020).

С цел предотвратяване на големи аварии и пожари с опасни вещества и ограничаване на последствията от тях за живота и здравето на хората и за околната среда, всеки оператор на ново или на съществуващо предприятие и/или съоръжение, в което са налични опасни вещества е необходимо да извърши оценка за съответствие с изискуемите нормативни критерии и да документира извършената класификация на своите продукти (ЗООС, 2002).

„**Химични вещества**“ по смисъла на нормативните документи се разглеждат като химични елементи и техни съединения в естествено състояние или получени чрез производствен процес, който включва и добавки, необходими за стабилизация на продуктите, и примеси, възникнали при използвания производствен процес, но изключва всеки разтворител, който може да бъде отделен, без това да повлияе на стабилността на веществото или да промени неговия състав (ЗЗВВХВП, 2003). Безопасното съхранение на химичните вещества и препарати е една от основните задачи на операторите на предприятията и/или

съоръжения, на чиято територия са разположени химични вещества и препарати и има за цел осигуряване на защита на живота и здравето на хората и опазване на компонентите на околната среда. Съгласно последните актуализации на Закона за защита от вредното въздействие на химичните вещества и препарати (ЗЗВВХВП), съхранение на химично вещество е всеки начин на складиране на химични вещества или препарати преди използването, обработката, преработката или превоза им (ЗЗВВХВП, 2003).

Всеки оператор е отговорен прилагането и всеки контролен орган е свързан с налагането на законодателството в областта на химикалите, като се изисква от операторите да създадат Система за управление на мерките за безопасност (СУМБ) относно съхранението химичните вещества и препаратите като се позовава на поднормативните актове (Наредба за реда и начина за съхранение на опасни химични вещества и смеси. Приета с ПМС № 152 от

В рамките на тази обща управленска система, безопасната експлоатация на предприятието изисква прилагането на система от административни структури, отговорности и процедури, отчитайки съответните налични средства и технологични решения. Тази система е позната като система за управление на мерките за безопасност. *Основната причина да се въведат механизми на управление е продиктувана от количеството опасни химикали в складовете на фирмата, които се съхраняват в смес, защото същите могат да взаимодействат помежду си по всяко време и да са причина за възникване на поредица от верижни реакции с последици за околната среда (Zhang, 2018).*

Всяка СУМБ е съществена част от общата управленска система на предприятието, която на свой ред може да зависи от управленската система, разработвана за по-голяма организационна единица, като компания или група от компании. Подходът на прилагане на СУМБ е индивидуален и не се прилага шаблонно за всяка фирма, тя се определя от различния обхват и специфика на дейността. За тази цел всеки оператор е нужно да докаже на компетентния орган, че системата за управление, която прилага е работеща, контролира риска от възникване на големи аварии и отговаря на изискванията на българското законодателство свързан с *безопасното съхранение на използваните в дейността му химични вещества и препарати.*

Безопасното съхранение на химичните вещества и/или препарати е свързана с практическото прилагане на „*превантивния принцип*“ – планиране на мерки и последващи действия свързани с проектирането, изграждането и експлоатацията на складове за химикали, с приоритет ясно дефиниране на задачите и отговорностите на персонала (като се обхваща периодичното му обучение), отговорен за съхранението на химичните вещества и препарати. Управлението на безопасността се обвързва с разработването и прилагането на практика на процедури за систематично идентифициране на опасностите от възникване на аварийни ситуации и процедури за оценка на вероятността от възникването им по време на съхранение. Осъществяване на текущ контрол е един от основните механизми за гарантиране на спазването на процедурите и инструкциите за безопасно съхранение на химикалите и поддръжката на складовите съоръжения, както и включването на програми с действия за недопускане на инциденти и аварии (в т. число пожари, експлозии, изтичане, разлив и разпръскване на опасни вещества и др).

Основни принципи залегнали в подхода при складиране на химични вещества и смеси (ХВС) е осигуряване на безопасността и за да се приложат на практика тези принципи е целесъобразно химичните вещества и препарати да бъдат класифицирани съгласно специфичните им опасни свойства на т.нар. складови категории.

Пример за извършена оценка на безопасността на съхранението на опасни химични вещества и смеси е представен по-долу при конкретно производство на битови ароматизатори.

Изграждането на СУБМ е от стъпки, които се изпълняват в следната последователност:

- Проверка на категориите/класовете на опасност на съхраняваните опасни вещества и смеси. Изграждането на СУБМ стартира с описание на инвентарен списък на съхраняваните вещества и смеси, които се използват като суровини за производството на продукта. Описаните суровини са представени в табл.1, като се включва информацията за вида и наименованието на веществото, степента на неговата опасност, както и неговото агрегатно състояние с наличен информационен лист за безопасност при употреба е за всяка суровина поотделно. С предимство се разглеждат тези суровини, които притежават опасни свойства и се налага прилагането на специфични мерки по отношение на защита от пожари и експлозии. В случай, че дадено вещество е класифицирано в повече от една категория на опасност, при планиране на мерките за безопасност следва да се вземе под внимание всяка една от категориите на опасност, като приоритет има тази категория, която представлява основната опасност при съответните условия на средата.

Химични вещества, които не се класифицират като опасни, се включват към съответната складова категория според пожароопасните им свойства (запалими/незапалими).

Таблица 1

Идентификация на химичните вещества и смеси

№	Име на веществото/сместа	Опасно (да/не/няма информация)	Физична форма (течност, твърдо блок, твърдо насапно, газ под налягане, втечен газ)	Наличен ИЛБ (да/не/не се изисква)	Налично количество, т.	Вещество/смес
1	Dipropylene Glycol	НЕ	<i>течност</i>	да	0,86	<i>вещество</i>
2	Dipropylene Glycol Methyl Ether	НЕ	<i>течност</i>	да	1,91	<i>вещество</i>
3	VANILLA BUBBLE FRESCO 1505555	ДА	<i>течност</i>	да	0,02	смес
4	<i>Бадемово масло рафинирано</i>	НЕ	<i>течност</i>	<i>да</i>	-	<i>смес</i>
5	<i>Масло от пшеничен зародиш рафинирано</i>	НЕ	<i>течност</i>	<i>да</i>	-	<i>смес</i>
6	<i>Danagel® AF 9254 Stabilizer</i>	НЕ	<i>твърдо насапно</i>	<i>да</i>	-	<i>смес</i>

7	SORBITAL T 20 - T 20 P – T20 PH – T 20 LW	HE	течност	да	-	смес
8	Vitamin E- Acetate Care	HE	течност	да	-	смес
9	SODIUM STEARATE SP	HE	течност	да	-	смес

За планиране на мерките за безопасно съхранение на различните категории чисти химични вещества и смеси е необходимо да се идентифицират всички суровини, които се използват в производството. Идентифицирането на опасните вещества, както и категоризирането на смесите за конкретно производство на ароматизатори е видно в табл.2 и табл.3.

Таблица 2

Опасни вещества

№	Наименование на веществото	CAS номер	ЕС номер	Идентификационен номер съгласно част 3 от приложение VI от Регламент (ЕО) № 1272/2008	Предупреждения за опасност и препоръки за безопасност съгласно Регламент (ЕО) № 1272/2008 (CLP)
1	ЕТАНОЛ	64-17-5	200-578-6	-	H225 , H319

В табл. 3 при регистрирането на използваните в производството различни опасни смеси се посочват предупреждения за опасност и препоръки за безопасност съгласно изискванията посочени в законодателството (Регламент (ЕО) 1272/2008, 2008) чрез съответните им предупредителни фрази.

Таблица 3

Опасни смеси

№	Наименование на сместа	Предупреждения за опасност и препоръки за безопасност съгласно Регламент (ЕО) № 1272/2008 (CLP) ¹
1	ADRENALIN 225327 D	H315, H317, H319, H412 P261, P264, P273, P302+P352, P305+P351+P338
2	CHOCOLATE ORANGE 438802	H226 , H304, H315, H317, H319, H400, H412, P210, P261, P301+P310, P303+P361+P353, P403+P233, P405
3	EXPRESSO UV R 22384	H319, H412 P261, P264, P273, P302+P352, P305+P351+P338
4	FOREST R 11263	H226 , H302, H304, H315, H317, H319, H361, H373, H410, H411
5	VANILLA 104561	H315, H317, H319, H411 P261, P264, P273, P280, P302+P352, P305+P351+P338, P333+P313

¹ H – Опасни фрази; P - Предупредителни фрази;

6	CONC. STRAWBERRY R14444	H226 , H317, H411 P210, P261, P273, P280, P302+P352, P333+P313
7	VANILLA MAGIC IV 1709037	H304, H315, H317, H319, H411
8	VANILLA BUBBLE 1428340	H226 , H304, H315, H317, H319, H411 P210, P261, P273, P280, P302+P352, P333+P313
9	BABY VANILLA 270590 E	H315, H317, H319, H411, P261, P264, P273, P302+P352, P305+P351+P338
10	COCONUT 299768 F	H315, H317, H319, H411, P261, P264, P273, P302+P352, P305+P351+P338
11	BUBBLE GUM CARD DOA 1518518	H226 , H304, H315, H317, H319, H400, H412 P210, P233, P240, P241, P242, P243, P261, P273, P280, P302+P352, P331, P333+P313, P370+P378
12	VANILLA MAGIC FRESCO 1505553	H226 , H317, H319, H411 P210, P261, P273, P280, P302+P352, P333+P313
13	VANILLA BUBBLE EVA 1512878	H226 , H304, H315, H317, H319, H400, H411 P210, P233, P240, P241, P242, P243, P261, P273, P280, P302+P352, P331, P333+P313, P370+P378
14	BUBBLE GUM EVA U.V 1616709	H315, H317, H319, H411, P261, P264, P273, P302+P352, P305+P351+P338
15	WHITE PEACH EVA 1514386	H226 , H315, H317, H319, H411 P210, P261, P273, P280, P302+P352, P333+P313

Оценка на съвместимостта на категориите/класовете на опасност на съхраняваните химични вещества и смеси е свързана с определяне на категориите/класовете на опасност на съхраняваните опасни химични вещества и смеси съгласно нормативните изисквания, които са строго индивидуални за всяка фирма съобразно обхвата на дейност и произвежданите продукти. Идентифицирането на вида и класа на опасност е представена в табл. 4, като използваните вещества се класифицират според поведението им спрямо категориите опасности (експлозивно, запалимо, оксидиращо, токсично, корозивно и аерозол/втечен газ) (ПМС № 152 от 30.05.2011).

Определя се броя на съхраняваните ОХВС, които са идентифицирани като опасни с категория/клас на опасност. От представените в табл. 4 конкретни суровини химични вещества и смеси (ХВС) за производство на химични ароматизатори е видно, че всички са запалими.

Класификация на веществата и смесите според класа на опасност

№	Вещество/смес	Категория/клас на опасност					Аерозолна опаковка/втечен или сгъстен газ
		Експлозивно	Запалимо	Оксидиращо	Токсично	Корозивно	
1	етанол		X				
2	chocolate orange 438802		X				
3	forest r 11263		X				
4	melon & watermelon bis 8473024		X				
5	conc. strawberry r14444		X				
6	vanilla bubble 1428340		X				
7	bubble gum card doa 1518518		X				
8	vanilla magic fresco 1505553		X				
9	vanilla bubble fresco 1505555		X				
10	vanilla bubble eva 1512878		X				
11	white peach eva 1514386		X				

Идентификацията на използваните вещества и смеси е основа за това, как да се определи съвместимостта при съхранение на различните категории опасни химични вещества и смеси според степента на опасността им. Такава зависимост е представена в табл.5. От таблицата е видно, че не се допуска съхранението на експлозивни със запалими, оксидиращи и корозивни вещества. От посочената информация за съвместимост, не представлява риск за съвместно съхранение, тези класифицирани като изключително запалимите с оксидиращи, както и аерозолите или сгъстените газове. Предприемането на предпазни мерки при планирането на помещенията и средства е комплексна задача, включваща обща оценка на негативните въздействия на химикалите не само върху човешкото здраве, но и върху състоянието на околната среда и материалните блага.

**Съвместимост при съхранение на категориите химични вещества
и смеси според класа им на опасност**

Категория/клас на опасност съгласно Регламент (ЕО) 1272/2008 CLP	Експлозивни	Изключително запалими, лесно запалими, запалими	Оксидиращи	Силно токсични и токсични	Корозивни	Аерозолни опаковки и сгъстени или втечнени газове
Експлозивни		X	X	X	X	X
<i>Изключително запалими, лесно запалими, запалими</i>	X		X	X		
Оксидиращи	X	X		X	X	
<i>Силно токсични и токсични</i>	X	X	X			
Корозивни	X		X			
Аерозолни опаковки и сгъстени или втечнени газове	X					

За да се управляват условия и да се обезпечи безопасното съхранение на използваните от фирмата ХВС е също така важно да се изпълнят изискванията свързани с оценката на съответствието с общите изисквания към складовете за съхранение на опасни химични вещества и смеси. Тези помещения е необходимо да отговарят на изградена транспортна инфраструктура (асфалтови пътища, бетонови настилки вътре в закритите халета, изградени и оборудвани производствени и складови площи, налична транспортна техника за извършване на товаро-разтоварни работи). Задължително е складовете да са отделени от битовите и производствени помещения. В складовете не се съхраняват храни, лекарства, ветеринарни и козметични продукти. В складовете е налична естествена вентилация, а в един от тях е изградена изкуствена принудителна вентилация. Осигурено е адекватно изкуствено луминисцентно осветление със защитени осветителни тела.

Налична е пожароизвестителна система в целия обект. Налични пожарогасителни средства във всеки склад, съобразени с категорията на опасност на съхраняваните химикали – 6 и 12 kg опаковки с прах за гасене на пожар (АВС-прах).

Условията свързани с предотвратяване изпускането на опасни химични вещества и смеси в почвите, водите и въздуха вследствие на разливи, разсипване или разпръскване, включително чрез използване на съдове и/или съоръжения за съхранение, съобразени с опасните свойства на съхраняваните опасни химични вещества или смеси се постига във фирмата чрез:

- Складовете за опасни вещества и смеси са изпълнени с непропускливи корозионно-устойчиви подове, без сифони и без фуги;
- Всички опасни химични вещества и смеси се съхраняват в техните оригинални опаковки, добре затворени и в рамките на сроковете им на годност;
- Всички складови и производствени помещения са добре вентилирани;
- Манипулирането на опасни химични вещества или смеси се извършва само в обособени за целта места;
- Персоналът е обучен за аварийни действия и незабавно ограничаване и ликвидирание на разливи.

Недопустимо е да се складира химични вещества и/или препарати, които имат различни категории на опасност. Вещества с една и съща категория на опасност не могат да бъдат складирани заедно, ако в случай на пожар за всяко отделно вещество се използва различно средство за гасене. Указанията и подходящите средства за гасене на пожар се посочват от производителя на веществото в съответните информационни листове за безопасност. Отделното складиране на веществата позволява бърза борба с пожара с ефективно и минимално количество на средствата за гасене.

Много съществен момент е освен планиране на мерки свързани с действията за съвместимо съхранение е необходимо да се извършва проверка на съответствието с условията на съхранение на опасните химични вещества и смеси, както са посочени в информационните листове за безопасност или в друга налична информация относно опасните вещества и смеси.

Разбирането за правилно и обхватно разработени правила не осигуряват безопасността, те само я обезпечават, като създават условия за въздействие върху опасностите. Затова нормативната база залага, тези изисквания да се прилагат като подходи и методи, които са изцяло адаптирани към проблемите на безопасността и да се управляват от бизнес операторите.

Много често способността на съответната система е да не допуска неприемливи рискове и да притежава способността да ги контролира, като ги овладява или да ги минимизира относно степента на последствията, които предизвикват, когато настъпят. Системата за безопасност на съхранение на ХВС е изградена в съответствие с нормативните изисквания относно опасностите, промишлените дейности и сложността на организацията в предприятието и да е основа за да се намали риска от произтичането на аварии от дейността. Тя се включва като част от общото управление на фирмата и дефинира отговорностите, практиките, процедурите, процесите и средствата за определяне и прилагане на политиката за предотвратяване на големи аварии. Адекватното прилагане на правилата от Системата за управление на съхранението на ХВС е отражение на непрекъснато определяне, оценка и контрол на специфичните и характерни потенциални опасности за съответния процес с цел да се предотвратяват появата и влиянието на различни аспекти за околната среда. Създаването на подходяща система за управление на безопасността съхранението на химичните вещества и препарати залага на избора на подходящи, утвърдени и доказали се в практиката методи за анализ на реалните или потенциални рискове от тяхната употреба утвърдени от законодателната уредба.

Използвана литература

1. Backhaus, T., & Faust, M. (2012). Predictive environmental risk assessment of chemical mixtures: a conceptual framework. *Environmental science & technology*, 46(5), 2564-2573.
2. Collins, C., Depledge, M., Fraser, R., Johnson, A., Hutchison, G., Matthiessen, P., ... & Sumpter, J. (2020). Key actions for a sustainable chemicals policy. *Environment International*, 137, 105463.
3. Heyvaert, V. (2008). The EU chemicals policy: towards inclusive governance?.
4. Koch, L., & Ashford, N. A. (2006). Rethinking the role of information in chemicals policy: implications for TSCA and REACH. *Journal of Cleaner Production*, 14(1), 31-46.
5. Munthe, J., Brorström-Lundén, E., Rahmberg, M., Posthuma, L., Altenburger, R., Brack, W., ... & Herráez, D. L. (2017). An expanded conceptual framework for solution-focused management of chemical pollution in European waters. *Environmental Sciences Europe*, 29 (1), 1-16.
6. Posthuma, L., Brack, W., van Gils, J., Focks, A., Müller, C., de Zwart, D., & Birk, S. (2019). Mixtures of chemicals are important drivers of impacts on ecological status in European surface waters. *Environmental Sciences Europe*, 31(1), 71.
7. Zhang, C. (2018). Analysis of fire safety system for storage enterprises of dangerous chemicals. *Procedia engineering*, 211, 986-995.
8. Закон за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси – организационни изисквания. (загл. изм. - ДВ, бр. 114 от 2003 г., в сила от 31.01.2004 г., изм. и доп. ДВ. бр.53 от 26 юни 2018г.)
9. Закон за опазване на околната среда. Обн. ДВ. бр.91 от 25 Септември 2002г., изм. и доп. ДВ. бр.54 от 16 Юни 2020г.
10. Регламент (ЕО) № 1907/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 18 декември 2006 година относно регистрацията, оценката, разрешаването и ограничаването на химикали (REACH), за създаване на Европейска агенция по химикали, за изменение на Директива 1999/45/ЕО и за отмяна на Регламент (ЕИО) № 793/93 на Съвета и Регламент (ЕО) № 1488/94 на Комисията, както и на Директива 76/769/ЕИО на Съвета и директиви 91/155/ЕИО, 93/67/ЕИО, 93/105/ЕО и 2000/21/ЕО на Комисията, *OJ L 396*, 30.12.2006, p. 1–854
11. Регламент (ЕО) № 1272/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 2008 година относно класифицирането, етикетирването и опаковането на вещества и смеси, за изменение и за отмяна на директиви 67/548/ЕИО и 1999/45/ЕО и за изменение на Регламент (ЕО) № 1907/2006 *OJ L 353*, 31.12.2008, p. 1–1355
12. Наредба за реда и начина за съхранение на опасни химични вещества и смеси. Приета с ПМС № 152 от 30.05.2011 г., обн., ДВ, бр. 43 от 7.06.2011 г.

За контакти: Гл. ас. д-р Антоанета Стоянова
Икономически университет – Варна
e-mail: a.stoyanova@ue-varna.bg

„ИЗВЪНРЕДНИТЕ“ АСПЕКТИ НА ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ

*Гл. ас. д-р Павлина Иванова
Икономически университет – Варна, България*

„THE EXTRAORDINARY“ ASPECTS OF LABOR RELATIONS

*Chief assist. Pavlina Ivanova, PhD
University of Economics – Varna, Bulgaria*

Резюме

Безпрецедентната ситуация през 2020 година постави работодателите в условия на несигурност и ги предизвика да намерят нови форми на труд, да запазят трудовите отношения, да осигурят безопасна работна среда и условия на труд и същевременно да се съобразят с нормативните изисквания. В този контекст се наложи трудовото законодателство да се адаптира към новите обстоятелства, при които елементите на трудовото отношение придобиха „извънредни“ аспекти. Целта на настоящия доклад е да се направи преглед на новите аспекти на трудовите отношения в условията на пандемия, като се обсъдят и нормативните промени, последствията и възможностите от тях.

Ключови думи: *трудови отношения, работно място, дистанционна работа, работно време.*

Abstract

The unprecedented situation in 2020 put employers in a state of uncertainty and challenged them to find new forms of work, maintain employment relationships, ensure a safe working environment and working conditions, and at the same time comply with regulatory requirements. In this context, labor legislation has had to be adapted to the new circumstances in which the elements of the employment relationship have acquired "extraordinary" aspects. The purpose of this report is to review new aspects of labor relations in a pandemic environment, discussing regulatory changes, their consequences and opportunities.

Key words: *labor relations; workplace; remote work; working hours.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.105>

Въведение

През годините обществото се е сблъсквало с различни кризи, но през 2020 година станахме свидетели на безпрецедентна ситуация. COVID-19 наложи важни промени в ежедневието на хора и компаниите. Въвеждането на извънредно положение, промяната в работните практики и бизнес процесите се отрази различно на различните сектори – за някои да продължат работа стана невъзможно, други частично преустановиха работа, трети трябваше да преминат към изцяло дистанционен модел на работа, и то в много кратки срокове. Застрашени от несигурността, работодателите бяха, а и все още са предизвикани да открият възможността в нея - да защитят своя бизнес и служители, да намерят нови форми на труд, да запазят трудовите отношения, да осигурят безопасна работна среда и условия на труд и същевременно да се съобразят с нормативните изисквания.

В този контекст се наложи трудовото законодателство да се адаптира към новите условия, при които трудовите отношения придобиха „извънредни“ аспекти. От една страна се наложиха промени в част от разпоредбите на Кодекса на труда (КТ), обусло-

вени от специфичния характер на трудовите отношения и специалното уреждане на реда за възникването им, съдържанието и прекратяването им. От друга страна приемането на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение (ЗМДВИП), предостави на работодателите „извънредни“ правомощия да променят трудовите правоотношения в предприятието, както и да преустановяват дейността му. Нови измерения получиха работното място и работното време, възможността за ползване на платен и неплатен отпуск и за запазване на работните места.

Изхождайки от това целта на настоящия доклад е да се направи преглед на новите „извънредни“ аспекти на трудовите отношения в условията на пандемия, като се обсъдят и нормативните промени, последствията и възможностите от тях.

Новите измерения на работното място

През 2020 г. в ситуацията на извънредно положение в страната заради пандемията от COVID-19 работата от вкъщи се превърна в нормална практика, като компаниите и образователните институции ускориха многократно дигиталната трансформация на работния си процес (Nacheva, 2020). Промяната на работната среда се оказва подходящ начин за осигуряване на сигурността и здравето на служителите, както и възможност за продължаване на бизнес процесите в компанията. Извънредното положение сериозно промени работните процеси и постави много предизвикателства пред това как работим и взаимодействаме помежду си, което повлия и на определени аспекти на трудовите правоотношения, в случая определянето на работното място.

За да имат възможност компаниите ефективно да въведат режим на работа от разстояние, трябваше да е налице съответната нормативна уредба. ЗМДВИП даде възможност всички работодатели в зависимост от спецификата и възможностите на съответната трудова дейност да въведат дистанционна форма на работа за служителите си. Реално дистанционната форма на работа е регламентирана още през 2011 г. в КТ, а приемането на ЗМДВИП обуслови създаването на нов чл. 120б от наречен „Възлагане на надомна работа и работа от разстояние при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка“. Неговата разпоредба гласи, че работодателят може да възлага временно такъв тип работа и без съгласие на работника/служителя. Тоест под дистанционна работа следва да се разбира надомна работа или работа от разстояние, като приликите и разликите се изразяват в следните специфики: място на извършване, начин на уреждане, организация на работното време, отчитане на резултатите и др.

И в двата случая работата се извършва извън помещението на работодателя, и в двата случая работодателят трябва да осигури безопасни и здравословни условия на труд.

Съгласно разпоредбите на КТ *надомна работа* е извършване на работа „от вкъщи“, и в други помещения по избор на работника извън работното място на работодателя срещу възнаграждение с негови и/или на работодателя оборудване, материали и други спомагателни средства. Надомната работа може да се изразява в изработване на продукция или предоставяне на услуги. Услугите, обаче при надомната работа, не следва да се извършват чрез информационни технологии, тъй като това е типично за работа от разстояние. В общият случай надомната работа се уговаря с трудовия договор, но когато става въпрос за извънредно положение или извънредна епидемична об-

тановка, предвид дадената възможност на работодателя едностранно да наложи извършване на надомна работа, то е достатъчна само негова заповед¹.

За работното време при надомната работа е характерно, че работниците или служителите сами определят: началото, края и разпределението на работното време в рамките на законоустановената му продължителност, периодите за почивка в работния ден и междудневната, и седмичната почивка. Съгласно КТ работникът или служителят трябва да уведоми писмено работодателя в 7-дневен срок от сключване на трудовия договор за тези обстоятелства, като в случая следва да се тълкува в 7-дневен срок от връчване на заповедта. Друга характерна особеност е, че за работниците и служителите, изпълняващи надомна работа, не може да се установява ненормиран работен ден и полагане на извънреден труд.

Характерно за *работата от разстояние* е, че е изнесена извън помещенията на работодателя, но това, което я отличава основно от надомната работа, е, че за извършването ѝ се използват информационни технологии, като тази работа преди да придобие качеството на работа от разстояние е можело да се извършва в помещение на работодателя. При работата от разстояние необходимото оборудване за извършването ѝ се осигурява изцяло и само от работодателя².

В условията на извънредно положение работата от разстояние се възлага едностранно по преценка на работодателя със заповед, съдържаща конкретна информация за организацията на работа. Работещите по този начин работници и служители се ползват със същите права свързани с организацията на работата и здравословните и безопасни условия на труд, с каквито са се ползвали докато са работили в помещенията на работодателя.

Работно време

Категорията работното време се явява мярка на труда и елемент от съдържанието на трудовото правоотношение (Андреева, Йолова, 2020). През последните месеци новата реалност наложи преосмисляне както на понятието „работно място“, така и на понятието „работно време“. С възможността хората да изпълняват своите задължения по всяко време и навсякъде се заличава границата между личния и професионалния живот на хората (Антонова, 2020). Дистанционната работа, често не може да бъде вмъкната в рамките на стандартното работно време - при работата „от вкъщи“, особено по време на извънредно положение, не е възможно работника или служителя да осигури работа през цялото си установено работно време заради децата, съвместяването с домакинските задължения и др., което не означава, че се работи по-малко. При работата от разстояние работниците и служителите сами организират своето работно време така, че да са на разположение и да работят във времето, в което работодателят и неговите партньори са в комуникационна връзка, сами определят почивките си в работното време, а ползват отпуски по общия ред. Често при дистанционната работа за измерител се ползва свършената работа в необходимите обем, качество и срок, а не отработеното време (физическото присъствие осем часа пред компютъра например).

¹ Със заповедта следва да бъдат уредени местонахождението на работното място, трудовото възнаграждение, редът за възлагане и отчитане на работата, начинът за снабдяване с материали и предаване на готовата продукция, консумативните разходи за работното място и заплащането им, както и други специфични изисквания за извършване на надомната работа.

² Това включва както самата техника, така и софтуера, поддръжката, комуникационните средства, защита на данните и други необходими за точното изпълнение на трудовите задължения технически средства.

Другата причина категорията „работно време“ като част от трудовите правоотношения да придобие „извънредни“ аспекти е, че по време на пандемията много организации, чиято дейност не позволи дистанционно изпълнение на работните задачи преминаха към непълно работно време. Това обстоятелство наложи трудовите разпоредби да се актуализират и в това отношение. С разпоредбите на чл. 138а от КТ се въведе ново право на работодателя едностранно да установи за целия период на обявено извънредно положение или за част от него непълно работно време за работниците и служителите, които работят на пълно работно време. До този момент работодателят можеше да установява непълно работно време за служителите си, които са работили на пълно работно време, само за период до 3 месеца в 1 календарна година и то след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите.

Непълното работно време не означава непременно 4-часов работен ден, но не може да спада под този минимум, т.е. продължителността на така установеното работно време не може да бъде по-малка от половината от законоустановената за периода на изчисляване на работното време. Заповедта за въвеждането на непълно работно време при тези обстоятелства не е нужно да бъде мотивирана с друго освен с извънредното положение и не може да обхваща само отделен работник или служител, но трябва да посочва началото и края на работното време. Въвеждането на намалено работно време през извънредното положение със заповед на работодателя не налага промяна в Правилника за вътрешния трудов ред в предприятието, където по принцип се регламентира продължителността и разпределението на работното време. Полагането на труд извън посочените в заповедта граници на работното време, следва да бъде отчитано като извънреден труд.

Някои организации, които успяха да продължат да работят без да се налага да намаляват работното време установиха работно време с променливи граници или т.нар. „гъвкаво/плаващо работно време“. При него извън времето на задължителното присъствие, работникът или служителят сам определя началото на работното си време и може да отработва неотработеното дневно работно време в следващия или в други дни от същата работна седмица. Това позволи в работните помещения да не се събират много работници и служители по едно също време и да се избегне възможността от зараза.

За една определена категория работещи - работниците и служителите с намалено работно време, които оказват или подпомагат оказването на медицинска помощ за времето на извънредното положение отпаднаха установените от трудовото законодателство ограничения за полагане на извънреден труд, когато се налага да довършат започнатата работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време. Дължностите на тази категория работници и служители са изброените в чл. 2 и 3 на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НВРНРВ)³.

³ Това са: патоанатоми, работещите с пациенти, страдащи от онкологични заболявания, ментални увреждания, които са на 6-часов работен ден; работещите в клинични лаборатории; лаборатории по микробиология, вирусология; лечебни и здравни заведения, в които се обслужват болни от заразни и паразитни болести, лекари, които оперират, анестезиолози, акушерки, операционни и анестезиологични сестри, санитарите в операционни зали; работещите в центрове за спешна медицинска помощ и звената на лечебни заведения, които извършват спешна медицинска помощ и др., които са на 7-часов работен ден.

Ползване на платен и неплатен отпуск

Друг елемент на трудовите отношения, за който се наложиха законодателни промени по време на извънредното положение е правото и начина на ползване на платен и неплатен отпуск. Правото на платен годишен отпуск е основно трудово право на работника или служителя и неговото предназначение е възстановяване на изразходваната работна сила⁴. В годишен аспект според трудовото законодателство всички работници и служители имат право на основен и удължен платен годишен отпуск⁵ (чл. 155 от КТ), като при постъпване на работа за първи път работникът или служителят може да ползва платения си годишен отпуск, когато придобие най-малко 8 месеца трудов стаж. Работодателят по искане на работника или служителя може да му разреши и неплатен отпуск, независимо от това дали е ползвал, или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж. Работодателят не може да предостави този вид отпуск, без да е направено искане от лицето, но има право да прецени дали да разреши този вид отпуск, както и неговия размер.

По време на извънредното положение заради това, че децата останаха вкъщи или защото фирмите преустановиха работа или работеха с намален капацитет на голяма част от работещите се наложи да ползват както платена, така и неплатена отпуска.

Тези обстоятелства наложиха промени и в трудовите разпоредби, касаещи правото и ползването на отпуск. В КТ се въведе нов чл. 173а, според който при преустановяване работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители поради обявено извънредно положение със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган, работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя без негово съгласие, включително и на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж. При тези условия работодателите не е нужно да изчакват изтичането на изискуемия в обичайния случай период от поне 5 работни дни престой на работниците и служителите (по чл. 173, ал. 4 КТ), нито трябва всички работници и служители да ползват отпуска едновременно (т.нар. ваканционно ползване).

Разпоредбите на новия чл. 173а предвиждат и реципрочно задължение на работодателите, а именно да разрешава ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка по искане на следните категории работници и служители: бременни; в напреднал стадий на лечение ин-витро; майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му; работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му; работник или служител, който не е навършил 18-годишна възраст; работник или служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто; работник или служител с право на закрила при уволнение (трудоустроени, боледуващи от болести като диабет, исхемична болест на сърцето и др. по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 КТ).

⁴ По правило платеният годишен отпуск се ползва през календарната година, за която се полага

⁵ Размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни, а някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата имат право на удължен платен годишен отпуск.

Независимо от продължителността, времето на неплатения и платения отпуск, ползван на горепосочените основания се признава за трудов стаж.

Запазване на работните места

Запазването на трудовите отношения, беше едно от най-големите предизвикателства пред работодателите по време на извънредното положение. Те бяха изправени пред задачата да реорганизируют дейността на своето предприятие по начин, който защитава правата на служителите, не ги лишава неправомерно от работа и същевременно ограничава социалните контакти в работна среда. Неизбежно обаче голяма част от работниците и служителите останаха без работа защото предприятията, в които работеха преустановиха дейност или защото бяха затворени със заповед на министъра на здравеопазването.

Адаптирането на трудовото законодателство към новите обстоятелства наложи създаването на нов чл. 120в в КТ, който регламентира две хипотези:

- „При обявено извънредно положение работодателят може да преустанови работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители за целия период или за част от него до прекратяване на извънредното положение“.
- Работодаателят е длъжен да преустанови работата на предприятието, когато дейността му е преустановена със заповед на държавен орган. В тази ситуация работодателят се задължава да не допуска работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта.

Особеното в разпоредбата на чл. 120в, е че се отнася не само до цялото предприятие или част от него (цех, звено, отдел, засегнати от извънредното положение), но и до отделен работник или служител. Само при извънредно положение и по силата на чл. 120в от КТ работодателят може да преустанови дейността и на отделен работник или служител, без да има пълно преустановяване на работата на неговото предприятие или на звеното, където работи.

Съгласно КТ "преустановяване на дейността" е фактическото преустановяване на производствената и/или стопанската дейност на предприятието за повече от 15 работни дни, без да е обявен престой или спиране на работа поради технологични причини или производствена необходимост (§1, т.14 от ДР на КТ), но с новата нормативна мярка се установява нова форма на престой или спиране на работата на работодателя.

Опциите за реорганизация на работния процес при същевременно запазване на работните места бяха твърде ограничени за компаниите от определени сектори. При липсата на възможност за тези работодателите да предоставят неплатен отпуск на служителите си без тяхното съгласие в условията на извънредно положение уволненията бяха неизбежни. Още повече в случаите, когато работодателят сам преустанови дейността на предприятието, работникът или служителят има право на пълното си брутно трудово възнаграждение, а когато това стане съгласно заповед на държавен орган, обезщетението е в размер на 50 на сто от брутно трудово възнаграждение на работника или служителя, но не по-малко от 75 на сто от минималната работна заплата и се заплаща от работодателя. Всичко това стана предпоставка редица работодатели да пристъпят към освобождаване на своя персонал от работа, като използват приложимите основания за уволнение по Кодекса на труда и това беше обективно обосновано.

Компенсаторни меки

Компенсаторна мярка за запазване на работните места беше въведената с §6 от Преходните и заключителни разпоредби на ЗМДИП. Според нея за срока на извънредното положение, но не повече от три месеца, Националният осигурителен институт следва да превежда 60 на сто от размера на осигурителния доход за месец януари 2020 г. за лица, осигурени за всички рискове по чл. 4, ал. 1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване⁶ от работодатели, отговарящи на определени критерии. Това се регламентира с две постановления на Министерски съвет – ПМС № 55 и № 151. При първоначалния си дизайн мярката имаше редица несъвършенства, което наложи в последствие да бъде преразгледана и допълнена. С приемането на второто постановление мярката беше удължена и обхвана и периодите извън извънредното положение, като се създадоха допълнителни условия както за облекчаване достъпа на работодателите до подкрепата за запазване на заетостта на работниците и служителите, така и за увеличаване на размера на подкрепата.

Заклучение

Събитията от настоящата 2020 година сериозно промениха работните процеси и поставиха много предизвикателства пред работодатели и работници. Фирмите се принудиха в кратки срокове да намерят нови интегрирани модели на организация на работа и управление на хора, които да дадат възможност да не прекъсва дейността им и в същото време да се осигури сигурност за работниците и служителите.

Това ни дава основание да обобщим следните заключения:

- За да бъде в помощ както на работодателите, така и на работещите трудовото законодателство следваше също да се адаптира в кратки срокове.
- Гъвкавостта на работа е един от най-важните инструменти, помагаш на работодателите да се пригледят към променящите се икономически обстоятелства по време на извънредно положение и епидемична обстановка. „Работно място“ и „работно време“ вече са променливи понятия.
- Безспорно най-болезненият аспект на трудовите отношения по време на извънредното положение си остава освобождаването на работници и служители и в тази връзка възникна спешна необходимост от създаване на компенсаторни мерки за максимално запазване на трудовата заетост.

В този контекст възникват и много въпроси: какви ще са новите практики по управление на хора, които ще се запазят след кризата?; хибридният модел между работа вкъщи и в офиса ще остане просто прецедент или ще се превърне в ежедневие?; кое трябва да е водещото – отработеното време или постигнатите резултати?; във време когато хората станаха по-отговорни към собственото си здраве и това на околните ще се променят ли изискванията към условията на труд и работна среда?; какъв ще е ефекта от мерките за запазване на трудовата заетост? и много други. Отговорът на тези въпроси е трудно да се намери в настоящия момент защото пандемията не е отминала, фирмите продължават да оперират в условия на несигурност и трудовите отношения отново са в позицията „извънредни“, а трудовото законодателство със сигурност ще продължи да се адаптира и усъвършенства.

⁶ Това са всички работници и служители освен извършващите краткотрайна сезонна селскостопанска работа по чл. 114а КТ

Използвана литература

1. Андреева, А. Йолова, Г. (2020). Трудово и осигурително право. Варна: Наука и икономика, с.80.
2. Антонова, К. (2020). Някои предизвикателства при управлението на безопасността и здравето при работа. Електронен сборник от международна научно-практическа конференция „Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства, Налице е: <http://conference.ue-varna.bg/hrm/archive-bg/> [достъп за последен път. 18.11.2020].
3. Nacheva, R. (2020). Higher Education in the Age of Digital Challenges: A Toolkit for E-learning in a Lockdown. Електронен сборник от международна научно-практическа конференция „Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства, Налице е: <http://conference.ue-varna.bg/hrm/archive-bg/> [достъп за последен път. 18.11.2020].
4. Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на народното събрание от 13 март 2020 г. и за преодоляване на последиците, обн. ДВ. бр.28 от 24.03.2020 г., последно изм. и доп. ДВ. бр.71 от 11.08.2020 г.
5. Кодекс на труда, обн. ДВ. бр.26 от 01.04.1986 г., последно изм. и доп. ДВ. бр.64 от 18.07.2020 г.
6. Кодекс за социално осигуряване, обн. ДВ. бр.110 от 17.12.1999 г., последно изм. и доп. ДВ. бр.69 от 04.08.2020 г.
7. Наредба за работното време, почивките и отпуските, обн. ДВ. бр.6 от 23.01.1987 г., последно изм. и доп. ДВ. бр.56 от 23.06.2020 г.

За контакти: Гл.ас. д-р Павлина Иванова
Икономически университет – Варна
e-mail: p.ivanova@ue-varna.bg

СПЕЦИФИКИ И ПРАВНИ ОСОБЕНОСТИ НА ФИНАНСОВОТО РАЗУЗНАВАНЕ, В КОНТЕКСТА НА ФИНАНСОВИЯ КОНТРОЛ

*Гл. ас. д-р Пламена Недялкова
Катедра „Счетоводна отчетност“
Икономически университет – Варна*

SPECIFICS AND LEGAL FEATURES OF FINANCIAL INTELLIGENCE, IN THE CONTEXT OF FINANCIAL CONTROL

*Chief Assist. Prof. Plamena Nedyalkova, PhD
Department Accounting
University of Economics – Varna*

Резюме

Развитието на финансовия контрол през годините доведе до възникването и утвърждаването на различни видове контроли. Такъв вид контрол е финансовото разузнаване, който контрол протича чрез специфични видове контролни процеси. Финансовото разузнаване премина през множество процедурни изменения, които са насочени към подобряване технологията за осъществяване на разузнавателно – контролния процес. Тези промени бяха породени от трансформацията, модификацията и утвърждаването на новите видове финансови активи, финансови измами и злоупотреби в финансовата система.

Ключови думи: *Контрол, финансово разузнаване, изпиране на пари.*

Abstract

The development of financial control over the years has led to the emergence and validation of various types of controls. This type of control is financial intelligence, which control takes place through specific types of control processes. Financial intelligence has undergone a number of procedural changes aimed at improving the technology for carrying out the intelligence-control process. These changes were caused by the transformation, modification and validation of new types of financial assets, financial fraud and abuse in the financial system.

Key words: *Control; financial intelligence; money laundering.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.113>

Въведение

Финансовото разузнаване следва да се разглежда като специфичен вид финансов контрол, който е насочен към управлението на риска в финансовата система, която система често се използва за целите на изпирането на пари. Специфичните видове финансови системи (национални и европейска финансова система) определят различните видове контроли (Адреева & Димитрова, 2019). Основният проблем, който се наблюдава при различните видове финансови системи е, че са утвърдени различни подходи и мерки срещу изпирането на пари. Това съответно има своите положителни страни от гледна точка на това, че съответните нарушители следва да лавират между различните системи и да намират различни техники за преодоляване на съответните превенции. От друга страна финансовите системи на държави, които имат слаби или неефективни мерки за противодействие привличат по-лесно нарушители (перачи на пари), а така съответно се утвърждава организираната престъпност. Поради тази причина **целта** на

настоящия доклад е да се представят спецификите и особеностите на финансовото разузнаване, в контекста на финансовия контрол, като се постигнат следните основни задачи:

1. Да се разкрие същността и особеностите на финансовото разузнаване, чрез дейността на специализираната административна дирекция „Финансово разузнаване“ към Държавна агенция национална сигурност (ДАНС), спрямо изискванията на Закона за мерките срещу изпирането на пари (ЗМИП).

2. Да се представят мерките и тяхното приложение за превенция на финансовата система за изпиране на пари.

1. Същност и особености на финансовото разузнаване

Проблемът с изпирането на пари е съществувал още от средновековието, когато морските пирати са се насочвали към определени търговски центрове, където са предлагали придобитите от грабежите ценности и товари. През годините развитието на икономическите отношения допринесе за утвърждаването на нови видове финансови сделки и операции, с помощта на които лесно може да се прикрие протичането на пари от престъпна дейност /наркоразпространение, тероризъм, незаконна търговия с оръжие, укриване на данъци и др./. В тази връзка през 1612 г. в Англия е бил направен първият опит за законово криминализиране на прането на пари. По-късно през „1986 г. Държавният департамент на полицията и правосъдието на Швейцария възложили на Паоло Берлоскони изготвяне на проект за Закон срещу прането на мръсни пари, а през 1990г., той е приет“ (Владиминова, 2019). Така постепенно започва полагането на основите за правна регламентация на криминализирането на операциите и сделките по изпирането на пари. Първият най-съществен международен пробив в тази посока е приетата във Виена през 1988 г. Конвенция на ООН за борба срещу незаконния трафик на упойващи и психотропни вещества (Владиминова, 2019). В България за първи път е криминализирано прането на пари през 1997 г. чрез изменението на Наказателния кодекс (Наказателен кодекс, 2020).

Интересно е да се спомене, че развитието на конкретни самостоятелно обособени контролни институции в България, които изцяло да включват в обхвата си и противодействието на механизмите за изпиране на пари, започва след 1990 г., въз основа на препоръките представени в доклада на FATF / Financial Action Task Force - Специалната група за финансови действия/ (FATF, 2020). Следствие на препоръката през 1990 г. се създаде Национална служба по сигурност (НСС), а през 2008 г. НСС се трансформира в Държавна агенция „Национална сигурност“ (ДАНС) към Министерски съвет. Към структурата на агенцията се отнасят „следните служби - Дирекция „Защита на средствата за връзка“, Служба „Сигурност – Военна полиция и Военно контраразузнаване“ и специализирана административна дирекция „Финансово разузнаване“.

Правомощията, обхвата на дейността и контролните процедури на специализирана административна дирекция „Финансово разузнаване“ към ДАНС са регламентирани в различни нормативни актове:

1. Закон за държавна агенция „Национална сигурност“ /ЗДАНС/.
2. Правилник за прилагане на Закона за Държавна агенция "Национална сигурност" /ППЗДАНС/.
3. Закон за защита на класифицираната информация /ЗЗКИ/.
4. Закон за мерките срещу изпирането на пари /ЗМИП/.

5. Закон за мерките срещу финансирането на тероризма /ЗМФТ/.
6. Закон за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество /ЗПКОНПИ/.
7. Закон за противодействие на тероризма /ЗПТ/.
8. Закон за специалните разузнавателни средства /ЗСРС/.
9. Закон за управление и функциониране на системата за защита на националната сигурност /ЗУФСЗНС/.
10. Други нормативни актове.

Съгласно **Правилника за прилагане на Закона за Държавна агенция "Национална сигурност"** основното предназначение на Специализираната административна дирекция „Финансово разузнаване“ към ДАНС е да получава, съхранява, проучва, анализира и разкрива информация, получена при условията и по реда на Закона за мерките срещу изпирането на пари (ЗМИП), Закона за мерките срещу финансирането на тероризма (ЗМФТ) и ЗДАНС. Упражнява контрол по прилагането на ЗМИП, ЗМФТ и актовете по прилагането им. Дирекцията има самостоятелно деловодство, архив и кръгъл печат, на който е изписано "Държавна агенция "Национална сигурност" – дирекция "Финансово разузнаване".

Специализираната административна дирекция „Финансово разузнаване“ към ДАНС при осъществяване на своята дейност спазва следните основни принципи (Закон за Държавна агенция „Национална сигурност“, 2020):

1. спазване на Конституцията, законите и международните договори, по които Република България е страна;
2. зачитане и гарантиране на правата на човека и основните свободи;
3. защита на информацията и на източниците за придобиването ѝ;
4. обективност и безпристрастност;
5. сътрудничество с гражданите;
6. политически неутралитет.

Като контролна институция, която е част от структурата на ДАНС, специализираната административна дирекция "Финансово разузнаване", осъществява основани на риска текущ и инцидентен контрол, като в нейните правомощия е и извършването на проверки на място на лицата по чл. 4, 5 и 6 от ЗМИП, по прилагането на мерките срещу изпирането на пари и на мерките срещу финансирането на тероризъм, както и при съмнение за изпиране на пари и финансиране на тероризъм. Въз основа на извършените проверки при установяване на нарушения се съставят констативни актове, актове за установяване на административни нарушения по ЗМИП и ЗМФТ и актовете по прилагането им и изготвя проекти на наказателни постановления. Наказателните постановления се издават от председателя на ДАНС или от оправомощено от него длъжностно лице.

2. Мерките за превенция на използването на финансовата система за изпирането на пари

От теоретична гледна точка няма единно мнение относно същността на понятието „пране на пари“. Това може да се дължи на обстоятелството, че все пак изпирането на пари е действие, което може да се осъществи чрез различни механизми и начини. От гледна точка на нормативната регламентация, дори в последното актуализиране на Закона за мерките срещу изпирането на пари (Закон за мерките срещу изпиране на пари,

2020) няма точна нормативна дефиниция на това понятие. В закона са определени онези незаконни действия при които е налице изпиране на пари, а именно:

1. преобразуването или прехвърлянето на имущество, със знанието, че това имущество е придобито от престъпление или от акт на участие в престъпление, за да бъде укрит или прикрит незаконният произход на имуществото или за да се подпомогне лице, което участва в извършването на такова действие с цел да се избегнат правните последици от деянието на това лице. Изпиране на пари е налице и когато престъплението, от което е придобито имуществото е извършено в друга държава членка, или в трета държава и не попада под юрисдикцията на Република България;

2. укриването или прикриването на естеството, източника, местонахождението, разположението, движението, правата по отношение на или собствеността върху имущество, със знанието, че това имущество е придобито от престъпление или от акт на участие в престъпление;

3. придобиването, владението, държането или използването на имущество със знание към момента на получаването, че е придобито от престъпление или от акт на участие в престъпление;

4. участието в което и да е от действията по т. 1 - 3, сдружаването с цел извършване на такова действие, опитът за извършване на такова действие, както и подпомагането, подбуждането, улесняването или даването на съвети при извършването на такова действие или неговото прикриване.

Така посочените действия, за да бъдат обект на финансово разследване е необходимо да бъдат установени на базата на обективни фактически доказателства (Недялкова, 2019). Доказателствата трябва да се надлежно събрани и чрез тях следва да се изведе надеждна констатация относно знанието, намерението или целта за извършване на такъв вид наказателно престъпление, каквото е изпирането на пари.

Мерките за превенция на използването на финансовата система за целите на изпирането на пари са:

1. комплексна проверка на клиентите;
2. събиране и изготвяне на документи и друга информация при условията и по реда на този закон;
3. съхраняване на събраните и изготвените за целите на този закон документи, данни и информация;
4. оценка на риска от изпиране на пари и финансиране на тероризма;
5. разкриване на информация относно съмнителни операции, сделки и клиенти;
6. разкриване на друга информация за целите на този закон;
7. контрол върху дейността на задължените субекти;
8. обмен на информация и взаимодействие на национално равнище, както и обмен на информация и взаимодействие между дирекция "Финансово разузнаване" на Държавна агенция "Национална сигурност", звената за финансово разузнаване на други държави и юрисдикции, както и с компетентните в съответната сфера органи и организации на други държави.

В закона много точно е нормативно регламентирано, които са задължените субекти, които попадат в обхвата на контрола и които субекти не трябва да допускат извършването на такъв вид престъпление, а при наличието или при съмнение за извършване на такова нарушение са задължени да съдействат и да уведомят дирекция "Финансово разузнаване" на Държавна агенция "Национална сигурност". Пример за такъв вид су-

бекти са: Българската народна банка и кредитните институции, които извършват дейност на територията на Република България по смисъла на Закона за кредитните институции; другите доставчици на платежни услуги по смисъла на Закона за платежните услуги и платежните системи и техните представители; финансовите институции по смисъла на Закона за кредитните институции; обменните бюра; застрахователи, презастрахователи и застрахователни посредници; регистрираните одитори; лицата, които по занятие предоставят счетоводни услуги и/или консултации в областта на данъчното облагане, както и лицата, които като основна стопанска или професионална дейност предоставят, пряко или непряко чрез свързани с тях лица, съдействие под каквато и да е форма или съвети по данъчни въпроси и др.

Специфичното и новото в актуализирания Закон за мерките срещу изпирането на пари е, че процесът по превенция на финансовата система срещу изпирането на пари е насочен към **оценяването на рисковете на 2 нива** – първо ниво е оценяване на рисковете при съответните задължени субекти /посочени по-горе/, включително такъв вид оценка следва да се изведе и от професионални организации и сдружения. Тази оценка се извежда от самите задължени субекти, при осъществяване на вътрешен контрол. На второ ниво е оценка на риска на национално ниво. Националната оценка на риска се извежда въз основа на информацията от оценката на рисковете на съответните субекти. Тази оценка следва да бъде съобразена с изискванията и резултатите от изготвяната от Европейската комисия наднационална оценка на рисковете от изпирането на пари и финансирането на тероризма, които оказват въздействие върху вътрешния пазар и се отнасят до презгранични дейности, като се изпълняват и препоръките на Европейската комисия към държавите членки относно мерките, които са подходящи за справяне с установените рискове. За целите на националната оценка на риска се създава постоянно действаща междуведомствена работна група, която се определя с акт на Министерския съвет. Резултатите от националната оценка на риска и нейните актуализации се предоставят в обем, форма и по начин, определени от междуведомствената работна група. Резюме на оценката на риска, което не съдържа класифицирана информация, се публикува на интернет страницата на Държавна агенция "Национална сигурност". Резюмето може да се публикува и на интернет страниците на държавните органи и институции.

Оценката на риска преминава през следните 3 основни етапи:

1. *Анализ на организационната структура* – това се отнася както за съответните субект, при извеждането на техните оценки, а така също при извеждането на националната оценка на риска следва да се направи анализ на цялостната организационна структура на финансовата система, като организационна структура.

2. *Анализ на дейността с оглед източниците на риска* – необходимо е да се направи обстоен анализ на двата основни източника за една организационна структура, а именно приходи и разходи. От гледна точка на националната оценка на риска следва да се разгледат приходите на съответната финансова система и разходите, които се генерират в нея.

3. *Определяне на относимостта на рисковете фактори* – рисковете следва да се относими към определена наблюдавана среда, а така също да се бъдат съобразени с периода от време за който се извежда съответната оценка.

4. *Оценка на риска с оглед на степента на засягане и вероятността от настъпване* – резултатите от измерването на степента и вероятността от настъпване, определят нивата на риска като ниско, високо и средно. Въз основа на тази оценка се извежда об-

щата матрица за оценка на риска. Хоризонталната част на матрицата се представя вероятността от възникване на риска, а вертикалната част от матрицата се представя степента на засягане на дейността от съответния риск.

5. *Стратегия за преодоляване (минимизиране) на рисковете* – това е последния етап, които следва да се направи. Стратегиите се представят в стратегически планове, които се утвърждават от министъра на вътрешните работи (Национална стратегия срещу изпирането на пари 2011-2015) и са за срок от 5 години. Стратегията се изгражда винаги върху допускането, че националната сигурност е в пряка зависимост от икономическата и финансовата сигурност. Стратегията дава общата рамка на политиките за изпирането на пари. Целта на стратегията е насочена към всички институции да съдействат на ДАНС в борбата срещу изпирането на парите, а така също чрез стратегията се стреми да се изгради обществен консенсус в отношението и третирането на процеса на изпиране на пари, като подчертае необходимостта от противодействие, в което да се включат не само държавни органи, но и бизнесът, гражданските организации и медиите. Специфичното на стратегията е, че в нея се определя интегриран подход за реализация на политиките за противодействие на изпирането на пари.

Въз основа на всичко изложено до тук, може да се изведе следния основен извод, финансовото разузнаване следва да се разглежда като един от видовете финансови контроли. Този вид специфичен контрол е насочен към установяване, разкриване и превенция на финансови злоупотреби при финансово-правните отношения и взаимодействия между субектите участващи във финансовата система. Механизмите за противодействие на финансовите злоупотреби и измами са насочени към самозащитата и самозащитата на финансовата система на държавата, които механизми са насочени и срещу проникването на финансови ресурси от организираната престъпност.

Използвана литература

1. FATF / Financial Action Task Force - Специалната група за финансови действия/ е създадена през 1989 г. въз основа на инициативата на страните от Г-7 за разработване на стратегии срещу изпирането на пари. През 2001 г., FATF разширява своя контролен обхват и включва в обсега си и борбата срещу финансирането на тероризма. - <https://www.fatf-gafi.org>
2. Държавна агенция „Национална сигурност“ - <https://www.dans.bg/bg/msip-091209-menu-bul>
3. Правилник за прилагане на Закона за Държавна агенция "Национална сигурност" - Приет с ПМС № 23 от 11.02.2008 г., обн., ДВ, бр. 17 от 19.02.2008 г. изм. и доп., бр. 73 от 17.09.2019 г., бр. 12 от 11.02.2020 г., в сила от 11.02.2020 г.
4. Закон за Държавна агенция „Национална сигурност“ - Обн., ДВ, бр. 109 от 20.12.2007 г., в сила от 1.01.2008 г., изм. и доп., бр. 17 от 26.02.2019 г., доп., бр. 94 от 29.11.2019 г., изм., бр. 99 от 17.12.2019 г., в сила от 1.01.2020 г., доп., бр. 51 от 5.06.2020 г.
5. Национална стратегия срещу изпирането на пари - http://riskmonitor.bg/js/tiny_mce/plugins/ajaxfilemanager/upload/Attachments/2News/Draft_Strategy_Money_Laundering_PDF.pdf, видяна 31.10.2020 г.
6. Андреева, А.; Димитрова, Д.; Александрова, Н. (2019). Правни и икономически аспекти на контрола върху стопанската дейност на държавните висши училища. Икономически и социални алтернативи, София: Изд. комплекс УНСС, 25, 2019, 4, 74 - 85.

7. Владимирова, А., Изпирането на пари като престъпление против финансовата система, НБУ, С., с.152 ([http://www.nbu.bg/PUBLIC/IMAGES/File/departamenti/pravo/Plaw_journal/Oct_2011/11_anelia%20vla dimirova_.pdf](http://www.nbu.bg/PUBLIC/IMAGES/File/departamenti/pravo/Plaw_journal/Oct_2011/11_anelia%20vla%20dimirova_.pdf))
8. Недялкова, П. (2019). Принципи на финансовия контрол, прилагани от Агенцията за държавна финансова инспекция. София: Акад. изд. Проф. М. Дринов, 2019, с. 63.

За контакти: гл.ас. д-р Пламена Недялкова
Икономически университет – Варна
катедра „Счетоводна отчетност“
e-mail: plnedyalkova@ue-varna.bg

НОРМАТИВНИ ОСНОВАНИЯ НА ОБЕЗЩЕТЕНИЯТА ЗА ТРУДОВА ЗЛОПОЛУКА

*Съдия Марияна Ширванян
Административен съд Варна*

NORMATIVE GROUNDS FOR KOMPENSATION FOR ACCIDENT AT WORK

*Judge: Mariyana Shirvaniyan
Varna Administrative Court*

Резюме

В доклада е направен преглед на някои нормативни актове и съдържащите се в тях разпоредби относно правото на обезщетение за настъпила трудова злополука на лицата, полагащи труд по трудово или служебно правоотношение.

Ключови думи: *обезщетение, трудова злополука.*

Abstract

The report reviews some normative acts and the provisions contained in them regarding the right to compensation for an accident at work of persons employed under an employment or official legal relationship.

Key words: *compensation; accident at work.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.120>

Въведение

Нормативните основания са разпоредбите, които в процеса на правоприлагането от компетентните лица служат като основание за реализирането на правото на лицето претърпяло трудова злополука да получи обезщетение от Държавното обществено осигуряване. Като конкретни правни норми, уреждащи правото на обезщетенията при настъпила трудова злополука те се съдържат в множество различни източници на националното и правото на Европейския съюз.

Цел на доклада е да се изясни същността на правото на работникът или служителът, осигурено лице, претърпял трудова злополука в Р България да получи осигурително обезщетение и на кореспондиращото му задължение на осигурителния орган да го изплати при наличието на изискуемите предпоставки.

Поставената с доклада цел се постига чрез изпълнените на следните **задачи:**

1. систематичен преглед на относимите разпоредби на Конституцията на Р България, Кодекс за социално осигуряване (КСО) и подзаконовите нормативни актове и
2. обобщаване етапите и предпоставките за получаване на обезщетение, с ограничен предвид обема на изследването обем.

Актуалността на проблема се определя от необходимостта от изследване на въведените нормативни основания, като „гаранции“ (Петров, 1997, стр. 29) за осъществяването правото на обезщетение, в контекста на прогласеното като основно и защитено от Конституцията на Р България право на социално осигуряване.

Изложение

Регулаторната рамка по прилагане на обезщетението свързано с риска трудова злополука следва да се изведе както от актовете на европейското право, така и на нивото на националната правна уредба.

Развитието на правната уредба на Европейския съюз относно социалната сигурност е заложено в Договора за създаване на Европейската общност право на социална сигурност¹ и е свързано с приемане на Регламент /ЕО/ № 883/2004г. на Европейския парламент и на съвета от 29.04.2004г. за координация на системите за социална сигурност и Регламент /ЕО/ № 987/2009/ на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009г. за установяване на процедура за прилагане на Регламент № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност. В двата регламента са разписани правилата за координиране на националните социални системи. Разпоредбите им следва да се разглеждат като установяващи правила императивни по същността си за институциите на държавите – членки при наличие на настъпил осигурен социален риск попадащ в предметния обхват на регламентите. Разписани са конкретни процедури относно установяването на трудовите злополуки, компетентността на националните органи и формата и начина на изплащане на обезщетенията. Тази уредба надгражда съществуващата национална, като регламентира специфични правила по отношение на лицата, попадащи в персоналния обхват на регламентите.

На национално ниво в чл.51, ал.1 от Конституцията на Р България като базисно право е закрепено правото на гражданите на обществено осигуряване и на социално подпомагане.

В доктрината правото на обществено осигуряване се разглежда като едно от основните права на гражданите в Р България в категорията социални права. В този смисъл е прието, че „социалните права са обособена група основни права на българските граждани. Те са уредени в Конституцията и доразвити в приетите въз основа на нея закони – в Кодекса на труда /КТ/, Кодекса за социалното осигуряване /КСО/, Закона за здравното осигуряване /ЗЗО/, Закона за здравето/ЗЗ/ и Закона за социалното подпомагане /ЗСП/. Тяхното включване в обща група е обусловено от близостта в съдържанието и предназначението им – да закрилят, защитават и подкрепят гражданите в уязвимо положение.“ (Мръчков, 2020).

Прогласеното от Конституцията социално право на обществено осигуряване е развито като система от осигурени социални рискове, предвидените при настъпването им осигурителни обезпечения /обезщетения, пенсии и др./ и задължения на субектите в осигурителните отношения на нивото на общия кодифициран акт - КСО и на ниво на подзаконовите нормативни актове, в частност - Наредба № Н-13 от 17.12.2019 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица, Наредба № РД 07-8 от 13.07.2015 г. за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда пред инспекцията по труда, Наредба за елементите на възнаградението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски (Загл. изм. - ДВ, бр. 1 от 2007 г.), Наредба за

¹ Член 39 /предишен 48/ от Договора за създаване на Европейската общност регламентира свободното движение на работници в рамките на общността. Член 42 /предишен 51/ от Договора за създаване на Европейската общност регламентира приемането на мерки в областта на социалното осигуряване.

обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица (Загл. изм. - ДВ, бр. 2 от 2010 г., в сила от 1.01.2010 г.), Наредба за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване /НПОПДОО/, Наредба за пенсиите и осигурителния стаж (Загл. изм. - ДВ, бр. 19 от 2003 г.), Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки / НУРРОТЗ / и др..

Като елемент от конституционното право на социално осигуряване следва да се разглежда и правото на обезщетение на работника или служителя за времето на настъпила временна неработоспособност в резултат на трудова злополука.

Трудовата злополука може да постави работникът в състояние на временна неработоспособност, в което не му е възможно да осъществява трудовите си функции, поради което остава без доходи за издръжка. В този случай изгубеният доход се замества и компенсира посредством обезщетения по краткосрочното осигуряване. „По своята същност те представляват материално благо във формата на парични плащания от специално обособени осигурителни фондове с предназначение да заместят отчасти липсващия трудов доход.“ (Мингов. Е, 2002) (Мръчков, Осигурително право. Шесто преработено и допълнено издание, 2014, стр. 260-265) .

Легалното определение на понятието трудова злополука е дадено в КСО. Приравнени на трудова злополука по арг. от чл.55, ал.2 от КСО са и злополуките настъпили във времето на отиване и връщане до работното място до основното място на живеене или до друго допълнително място на живеене с постоянен характер, мястото, където осигуреният обикновено се храни през работния ден и мястото на получаване на трудово възнаграждение за лицата посочени в чл.4, ал.1 и чл.4а от КСО (Андреева, А., Йолова, Г., 2020). Тук както е видно не се включват и то неоправдано лицата с едnodневни трудови договори (Андреева, А., Йолова, Г., 2018), въпреки осигуряването им по общата бланка.

Според действащата към момента уредба задължително осигурени лица в ДОО са определени в чл.4, ал.1, ал.3 и ал.10 от КСО и чл.4а от КСО и обособени в три групи осигурени лица според обема на осигурителната защита следваща обхвата на осигурителните рискове. При обема на въвеждане групите осигурени лица са взети предвид начина на реализиране на труда, специфичните моменти на зависимост и влиянието върху реализирането на трудовите и служебни правоотношения и необходимостта да се определи съответния обем на покрити рискове. (Йолова, Специфики в установяването на осигурените лица предвид характера на трудовата заетост. , 2015) (Йолова, Законодателни тенденции при установяване групите осигурени лица., 2018).

Осигурени за трудова злополука и в този смисъл с най-голям обем осигурителни права са лицата по чл.4, ал.1 от КСО, чл.4, ал.10 от КСО и чл.4а от КСО или в тази група са включени чрез изчерпателно изброяване всички работещи по трудови и всички видове служебни правоотношения, лицата работещи по трудов договор по чл.114а, ал.1 от КТ и морските лица.

Правото на обезщетение за временна неработоспособност поради трудова злополука възниква при наличие в кумулативност на следните нормативно установени предпоставки:

1. лицето е осигурено за този риск;
2. да е налице временна неработоспособност, експертно установена по надлежния ред от органите на медицинската експертиза;

3.временната неработоспособност е в причинна връзка с реализирането на риска – настъпила трудова злополука.

За реализирането на правото на обезщетение за трудова злополука за разлика от реализирането на право на обезщетение за други осигурени социални рискове /майчинство, безработица/ не е поставено изискване за минимален осигурителен стаж.

При това временната неработоспособност може да се проявява в една от двете си форми – пълна или частична.

Размерът на осигурителните обезщетения при временна неработоспособност се изчислява на база два елемента – основата, от която се изчислява обезщетението, която е среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени осигурителни вноски през последните 18 месеца преди настъпване на неработоспособността и процентното съотношение, което за трудовата злополука е 90% при пълна временна неработоспособност, а при частична временна неработоспособност при трудоустрояване - дневно парично обезщетение в размер на разликата между полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение и получаваното среднодневно брутно трудово възнаграждение след трудоустрояването (Андреева, А., Йолова, Г., 2020).

Осигурителното обезщетение при временна неработоспособност се изразява в прехвърлянето на риска от непредставянето на работното сила от работодателя върху осигурителния орган. Обезщетението се изплаща от фондовете на осигуряването от първия ден на настъпването на неработоспособността до нейното преодоляване, респ. прерастването ѝ в трайна неработоспособност.

За да възникне за НОИ задължение да изплати обезщетение за трудова злополука следва да са налице следните условия – трудовата злополука да е декларирана от съответните лица и в съответните срокове и да е налице издадено по смисъла на чл.60, ал.1 КСО разпореждане за приемане или за неприемане на злополуката за трудова.

Процедурите по деклариране и разследване на трудовите злополуки са регламентирани подробно в НУРРОТЗ. Актът, с който злополуката се признава или не се признава за трудова е индивидуален административен акт по своята същност и подлежи на оспорване (Димитрова, Матеева, & Димитрова, 2020, стр. 71-86). За оспорване на този вид актове, като императивно изискуема положителна процесуална предпоставка за съдебно обжалване е предвиден административен контрол (Андреева & Димитрова, Специфики на контрола на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение, 2019) (Димитрова, Матеева, & Димитрова, 2020, стр. 153-157) (Димитрова, Нови моменти в административния контрол върху дейността на висшите училища, 2020).

Размерът на обезщетението за временна неработоспособност се определя в индивидуален административен акт. Предвидена е възможност за оспорването на размера на отпускнатото обезщетение по административен ред и по съдебен ред.

Съдебното производство и при оспорване на акта за констатирането на трудовата злополука и за определяне на размера на обезщетението се провежда по реда на АПК. Съдебното производство е двуинстанционно. От предвидените процедури се налага извод за доразвитие на разбирането за определянето на обезщетението при трудовата злополука като основно осигурително право за правоимащото лице, което се характеризира с висока степен на защита, включително и на съдебна такава.

Заклучение

В заключение следва да се посочи, че правото на обезщетение на лицето, претърпяло трудова злополука, като елемент от правото му на социално осигуряване, не само е прогласено от Конституцията на Р България за основно право, но са предвидени и гаранциите за осъществяването му- материални в процесуален аспект.

Нормите регулиращи правото на обезщетение на правоимащите лица са разписани в множество правни източници на ниво Европейски съюз и на ниво национално законодателство. Налице е многопластовост на източниците съдържащи нормативните основания на обезщетенията за трудова злополука – ДФЕС, Конституция на Р България, Регламент /ЕО/ № 883/2004г., Регламент /ЕО/ № 987/2009г., КСО, НУРРОТЗ, АПК и множество национални подзаконовни нормативни актове. Създадена е йерархична система от множество процесуални и материално правни разпоредби осигуряващи реализацията на правото на обезщетение на работниците и служителите при настъпване на осигурения социален риск „трудова злополука“, отразяваща комплексния характер на различните процедури и отношения, развиващи се при реализиране на правото на обезщетение. От друга страна, това насочва и към разгъната система от механизми за законова защита и регулаторни средства за гаранция на основни осигурителни права.

Желателно би било и в този смисъл De lege ferenda авторът предлага работещите по трудово правоотношение при условията на чл.114а от КТ също да бъдат включени в обхвата на разпоредбата на чл.55, ал.2 от КСО, което към момента неоправдано отсъства и считам, че е по – скоро законов пропуск, отколкото логика на закона.

Използвана литература

1. Андреева, А.; Димитрова, Д. (2019). Специфики на контрола на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. *Годишник на БСУ*, 40, 243 - 258.
2. Андреева, А.; Йолова, Г. (2018). Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на трудовите договори за краткотрайна сезонна работа. *Устойчиво развитие на лозаровинарския сектор - предизвикателства и възможности за растеж : Сборник с доклади от Национална кръгла маса* . (стр. 172-184). Варна: Наука и икономика.
3. Андреева, А.; Йолова, Г. (2020). *Трудово и осигурително право. Второ преработено и допълнено издание*. Варна: Наука и икономика.
4. Димитрова, Д. (2020). Нови моменти в административния контрол върху дейността на висшите училища. *Общество и право*(4), 73 - 84.
5. Димитрова, Д.; Матеева, Ж.; Димитрова, Д. (2020). *Административно право и процес*. Варна: Наука и икономика.
6. Йолова, Г. (2015). Специфики в установяването на осигурените лица предвид характера на трудовата заетост. *Икономиката в променящия се свят: национални, регионални и глобални измерения* : (стр. 33-38). Варна: Наука и икономика.
7. Йолова, Г. (2018). Законодателни тенденции при установяване групите осигурени лица. *Известия на Съюза на учените - Варна. Сер. Хуманитарни науки*, 22-26.
8. Мингов, Е. (2002). *Обезщетения при временна неработоспособност*. София: Сиби.
9. Мръчков, В. (2014). *Осигурително право. Шесто преработено и допълнено издание*. София: Сиби.
10. Мръчков, В. (2020). *Социални права на българските граждани*. София: Сиела Норма.

11. Петров, Т. (1997). *Въведение в политологията, Система на основните права на гражданите в демократичната държава*. Варна: Министерство на отбраната“ Висше военноморско училища „Н.Й.Вапцаров“.

За контакти: Съдия Марияна Ширванян
АС Варна
e-mail: irgo@abv.bg

**ИНСТИТУТЪТ НА ОТМЯНА НА ЗАПОВЕД ЗА НАЛАГАНЕ
НА ДИСЦИПЛИНАРНО НАКАЗАНИЕ УВОЛНЕНИЕ
СПОРЕД КОДЕКСА НА ТРУДА**

*Докторант Владимир Данев
Русенски университет „Ангел Кънчев“*

**THE INSTITUTE OF REVOCATION OF AN ORDER FOR IMPOSITION
OF A DISCIPLINARY PENALTY DISMISSAL ACCORDING
TO THE LABOR CODE**

*Vladimir Danev, PhD student
“Angel Kanchev” University of Ruse*

Резюме

В доклада се изследва **институтът на отмяна на издадена от работодател заповед за налагане на дисциплинарно наказание уволнение**, с която се прекратява и трудовия договор - **по инициатива на работодателя** - според правната рамка очертана в Кодекса на труда. На база на анализ на трудовоправните норми, както и съществуваща юридическа доктрина и практика в приложението им се извеждат актуални проблеми и се набелязват тенденции. В заключение се правят предложения за усъвършенстване на българското законодателство в областта на изследвания институт и се отправят препоръки по практическото му приложение .

Ключови думи: *работодател, дисциплинарно производство, дисциплинарно наказание, уволнение, дисциплинарна отговорност, прекратяване на трудов договор.*

Abstract

The paper examines the institute for **revocation of issued** by the employer order for imposition of disciplinary sanction dismissal, which terminates also the employment contract – **on employer’s initiative** – according to the legal frame of the Labour code. Based on the analysis of the Labour law regulations, as well as also the existent juridical doctrine and practice in its application actual problems and tendencies are marked. In conclusion proposals for improvement of the Bulgarian legislation in the area of the examined institute and recommendation of its practical application are made.

Key words: *employer; disciplinary procedure; disciplinary sanction; dismissal; disciplinary liability; termination of the employment contract.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.126>

Въведение

Отношенията по предоставяне на работна сила от едно лице в полза на друго лице се уреждат като трудови съгласно чл. 1 ал.2 от Кодекса на труда (КТ), като за целта се сключва трудов договор (Андреева, 2015) (Крюгер, 2016) (Александров, 2019). Минимално изискуемото съдържание на трудовият договор е посочено в чл. 66 от КТ. От съществено значение в случая е обстоятелството, че законодателят изрично е посочил във визираната по-горе норма на чл.66 ал.2 КТ, че страните по трудовия договор могат да уговорят и други условия между тях, **които не са уредени с повелителните разпоредби на закона**. В резултат на това нормотворческо правило следва дедукцията, че страните по трудовия договор са задължително обвързани помежду си от императивни разпоредби на КТ и други свързани с него нормативни и подзаконови нормативни актове, които са задължителни за изпълнение. Значително внимание между тях се отделя

и на защитата на субективните трудови права на работниците и служителите (Андреева & др., 2020) (Банов, 2019) (Банов, 2020). Ето защо, императивните норми представляват инкорпорирано в трудовия договор по силата на закона съдържание, без значение дали присъства в текст на подписаната между страните бланка на трудов договор. Именно поради последното, следва да се приеме, че голяма част от императивните норми на КТ и свързаните с него законови и подзаконовни актове независимо, че не са предвидени в чл.66 КТ като част от минимално необходимото съдържание на трудовия договор, то те се явяват задължителни в отношенията между страните по трудов договор (Андреева & Йолова, 2020). С други думи, императивните норми на КТ и другите свързани с него актове относно уреждане на отношенията по предоставяне на работна сила, представляват презумптивно съдържание на трудовия договор, въпреки, че формално може да не са включени в текста на трудовия договор, сключен между работодател и работник или служител. Горните изводи се потвърждават, а не се разколебават от практиката – обичайно в трудовият договор се изписват данните на страните по него, както и минимално необходимото съдържание на трудовия договор, посочено в чл. 66 КТ.

При това положение, в подписан трудов договор (Андреева & Йолова, 2017) (Андреева, 2015) е възможно да отсъстват редица императивни норми от КТ, част от които са: правото на работодателя да упражнява дисциплинарна власт по отношение на работника и задължението на последния да търпи реализирането на това право - задължението за носене на дисциплинарна отговорност (Кругер, 2015) (Димитрова, Матеева & Димитрова, 2020) – отговорност при неспазване на трудови задължения; правото на работодателя да определи правила за трудова дисциплина – начин на изпълнение на поставена задача; време за явяване на работа; време за напускане на работа; състояние, в което работникът или служителят следва да се явяват; използване на работно облекло и лични предпазни средства и т.н. и насрещното задължение на работника или служителя да спазва тези указания.

Реализирането на дисциплинарната власт на работодателя представлява финален етап и се осъществява в границите на т.нар. дисциплинарно производство по смисъла на КТ, независимо, че същото не е уредено изрично като институт (Александров, №2, 2011) (Александров, №3, 2011) (Александров, 2016). Дисциплинарното производство представлява комплекс от правила, които са организирани в система, осигуряваща едновременно превенция, извършване на разследване за установяване или не на извършено нарушение на трудова дисциплина, вземане на решение за налагане на дисциплинарно наказание, определяне на вида на дисциплинарното наказание, налагане на дисциплинарно наказание (Андреева & Йолова, 2011). Реализирането на дисциплинарната власт от работодателя в случай на установено нарушение на трудовата дисциплина от страна на работник може да се развие в няколко направления, едно от които е налагане на едно от предвидените в КТ дисциплинарни наказания. С най-голяма практическа и теоретична значимост за съществуването на трудовото правоотношение е дисциплинарното наказание „уволнение“. Същото се квалифицира като най-тежко, тъй като при неговото налагане се прекратява трудовия договор и то без предизвестие съгласно чл.330 ал.2 т.6 КТ, съответно се разкъсва трудово-правната връзка между страните – работник и работодател.

Актуалността на настоящото научно изследване е продиктувано от няколко обстоятелства. Първото е, че в доктрината липсва задълбочено изследване относно правото на работодателя да отмени по своя инициатива заповед за налагане на дисципли-

нарно наказание уволнение, с която автоматично се прекратява и трудовия договор (Кругер, 2015) преди работникът да е предявил пред съд иск за оспорване на прекратяването на трудовия договор извършено чрез налагане на наказание „уволнение“. На второ място стагнацията на работна сила в днешното съвремие все повече ще мотивира работодателите в бъдеще да правят допълнителни компромиси и отстъпки по отношение на лицата, които предоставят или са предоставяли трудовата си сила за тях, с цел да запазят съществуващи трудови отношения със своите служители.

Целта на настоящият доклад е да изследва практическата и теоретична значимост и приложимост на института на отмяна по почин на работодателя на заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор. Авторът прави актуален нормативен анализ на института, на база на което се формулират изводи, обобщения и конкретни предложения по усъвършенстване на нормите и тяхното практическо приложение.

Предмет на изследване е нормативната уредба свързана с правото на работодателя да отмени по своя инициатива издадена от него заповед за налагане на дисциплинарно наказание уволнение, с която се прекратява и трудовия договор. Авторът поставят ограничение в обхвата на изследването само относно правото на работодателя да отмени по своя инициатива издадена от него заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор.

За постигането на целта се поставят **следните задачи**: 1. да се анализира действащата нормативна уредба; 2. да се направят изводи, обобщения и конкретни предложения за евентуално усъвършенстване или приложение на нормите;

Методологията на изследването включва комплексното прилагане на методи традиционни за юридическите: нормативен, сравнителноправен, индукция и дедукция. Институтът на отмяна по почин на работодателя на издадена от него заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор е сравнително рядко използван, вероятно защото е подценен (Александров, 2015), което обуславя интереса от настоящото научно изследване не само в теоретичен аспект, но и в практическото му приложение. Докладът е съобразен със законодателството към 12.11.2020г.

Изложение

Прекратяването на трудовия договор при наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ може да бъде оспорено от страна на работника пред съд като предяви иск съгласно чл. 344 ал.1 КТ, в двумесечен срок, който е предвиден в чл.358 ал.1 т.2 КТ. От друга страна, при липса на директна връзка с чл. 344 ал.1 от КТ, т.е. взаимосвързаност, в чл.344 ал.2 КТ е уреден трудовоправен институт отнасящ се до предоставено на работодателя право да отмени по свой почин издадената заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, т.к. същата прекратява трудовия договор, както се посочи по-горе.

За прецизност на настоящия доклад, използваният термин в чл.344 ал.1 и ал.2 КТ „уволнение“ следва да се разбира като синоним на израза „прекратяване на трудов договор“, а не като най-тежкия вид дисциплинарно наказание „уволнение“. Това уточнение е необходимо, доколкото в практиката много често особено не-юристи, четейки нормата на чл.344 КТ правят заключение, че става въпрос за дисциплинарно наказание „уволнение“, а не за прекратяване на трудов договор, без значение на основанието за

това. В действителност, в предходните разпоредби на КТ – чл. 325–331 е използван израз „прекратяване на трудов договор“, докато в чл.344, законодателят е възприел, вероятно за краткост само използване на съществителното *уволнение*. При това положение, доколкото според чл.9 ал.1 от Закона за нормативните актове, разпоредбите на нормативните актове следва да се формулират на общоупотребимия български език, кратко, точно и ясно, то “*De lege ferenda*” за прецизност относно възприемането и осъзнаването от всеки, който чете Кодекса на труда и този специфичен за трудовото право термин „уволнение“, би следвало да се преформулира, като се замени с изречения „прекратяване на трудов договор“ или в Заключителните разпоредби да се даде определение на съществителното „уволнение“.

Според разпоредбата на чл.344 ал.2 КТ, работодателят може по свой почин да отмени издадена от него заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор до момента, в който работникът оспори прекратяването на трудовия договор пред съд.

Разпоредбата поражда множество теоретични и практични въпроси. На първо място в практиката много често при налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание уволнение, работодателите издават две заповеди. Първата заповед се издава за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Втората заповед се издава за прекратяване на трудовия договор. Съдебната практика на ВКС¹ трайно е приела разбирането, което е в унисон с нормата на чл.335 КТ във връзка с чл.330 ал.2 т.6 от същия нормативен акт, че с налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ се прекратява трудовия договор, като не е необходимо да се издава последваща втора заповед. Дори и такава да бъде издадена, същата има само декларативна функция, а не и правопораждащ, преобразуващ ефект.

На второ място от съдържанието на чл.344 ал.2 КТ не е категорично разписано следва ли заповедта да бъде връчена на работника и едва тогава работодателят да разполага с правото да отмени същата или работодателят може да отмени заповедта след като я е издал, но и преди да е връчена на работника. Действително, в края на обсъжданото нормативно правило на чл.344 ал.2 КТ е посочено, че работодателят следва да реализира правото си до момента, в който работникът предяви иск пред в съда за оспорване на извършеното прекратяване на трудовия договор чрез заповед за уволнение. Но тази формулировка във визираната новела следва да се приеме като определяне на краен срок, в който работодателят може да упражни по своя субективна преценка това право, а не в смисъл, че заповедта трябва задължително да е връчена на работника. Аргумент за последната дедукция ни дава чл.358 ал.2 КТ, според който сроковете за оспорване на прекратяване на трудов договор започват да текат от **момента на връчване на заповедта**. Т.е. тук нормотворецът изрично е вписал, че определено право – на оспорване на прекратяване на трудов договор, следва да се реализира от възникването на конкретно обстоятелство – връчване на заповед. Ето защо, след като в чл.344 ал.2 КТ **не е изрично вписано**, че работодателят „може да отмени издадена от него заповед за уволнение едва след като е връчена на работника, то това предпоставя, че отмяната на заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, може да се извърши след като заповедта е издадена, но и преди да е връчена на работника, която хипотеза е

¹ Вж. Решение №1658/27.10.2005г. на ВКС, III г.о.; Решение № 206/29.02.200г. на ВКС по гр.д. 617/1998г., III, докладчик Светла Цачева; Решение № 2032/08.12.2005г. на ВКС по гр.д. №1563/2003г., III г.о. докладчик Теодора Нинова.

мислима, тъй като заповед за уволнение би била налице в материалния свят след като е налице конкретно изявление от работодател, което е изразено в писмен вид и е подписано от него, независимо, че тази заповед все още поради невръчването ѝ, не е породила целения с нея правен ефект – да се прекрати трудовия договор. Именно поради последния извод, по-горе в настоящото изложение се обърна внимание, че според автора на доклада, нормата на чл. 344 ал.2 КТ няма пряка зависимост от предхождащата я разпоредба на чл.344 ал.1 от същия нормативен акт. Обратно – заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ не би съществувала в случай, че този документ не е подписан от неговия издател. Тази правна конструкция съответства, а не противоречи и на правилото от облигационното право свързано с оттегляне на направено предложение, установено в чл.13 ал.2 ЗЗД, според което в случай, че предложението бъде оттеглено то няма действие, когато оттеглянето е направено преди предложението да пристигне до адресата или едновременно с предложението. Нещо повече. След граматическо тълкуване на думите в правилото на чл.344 ал.2 КТ отново не се налага извода, че заповедта за уволнение е произвела действие – т.е. че е наложено наказание „уволнение“. Този извод е резултат от липсата на глагол в минало време, например „наложил“ пред термина „заповед за уволнение“. Ето защо, следва да се настояи на разбирането, че законодателят е имал предвид и двете хипотези посочени по-горе – издадена заповед, която не е връчена, и заповед за уволнение, която е връчена на работник.

На трето място в разпоредбата на чл.344 ал.2 КТ липсва поставено условие за реализиране на правото на работодателя да отмени по свой почин издадена от него заповед за уволнение. Това предполага, че решението на работодателя за реализиране на правото на отмяна може да произтича от различни, а дори и на пръв поглед противоречиви основания. Така например е мислимо работодателят да е получил нови сведения или нови документи, които да доказват нови обстоятелства – за невинност на работника или служителя, който е приет за нарушител, след като вече е издал заповедта за налагане на най-тежкото наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор, поради което да вземе решение да отмени заповедта. Възможен е и друг вариант – работодателят след издаване на заповедта да е променил оценката си относно тежестта на извършеното нарушение като е счел, че определеното от него и наложено наказание е несъответстващо, несъизмеримо (Банов, 2020) и на база на тази своя преценка, да вземе решение да отмени заповедта. Мислим е и трети вариант – работодателят да желае да отмени заповедта поради това, че не е налице друг квалифициран работник, който да изпълнява трудовите задължения на уволнения служител или работодателят да не е успял да осигури заместващ работник, поради което е решил да вземе компромисно решение да отмени заповедта и работникът да продължи да полага трудовата си сила, въпреки, че осъзнава, че той е допуснал нарушение на трудовата дисциплина. Подобно решение на работодателя в действителност е трудно не само от гледна точка на отношението на провинилия се работник към своя ръководител, но и примерът, който се дава на други работници в предприятието, които съвместно изпълняват своите задължения. Накрая, мислимо е и работодателят сам да е достигнал до извода за незаконността на неизвършеното уволнение, напр. защото е пропуснал да поиска предварително разрешение от инспекцията по труда за уволнението на трудоустроен служител. В такъв случай изходът от евентуален съдебен спор за законността на уволнението е сравнително лесно предвидим и за работодателя би било по-разумно и икономично сам да отмени уволнението (Александров, Андреева, Йолова, Благойчева, Банов & Йорданов, 2020).

Друга важна специфика на института инкорпориран в нормата на чл.344 ал.2 КТ е, че мотивацията на работодателя по свой почин да отмени издадена от него заповед за уволнение може да се дължи не само на неговото поведение според основанията изброени в предходния абзац, а и на пряката намеса на наказания работник (Кругер, 2015). Така например, доколкото в чл.344 КТ няма забраняваща разпоредба, по тълкувателен път следва да се извлече възможността правото на работника да оспори пред своя работодател издадената от него заповед за налагане на най-тежкото наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор, като изложи своята аргументация, съответно представи намиращи се в него документи, които може и да не са съобразени от работодателя. Ефективността на така предприето действие от страна на работника е двойка и за двете страни по трудовото правоотношение. Съкращава се значително времето за разрешаване на създалата се ситуация тъй като работодателят може да реализира правото си на отмяна, при положение, че в действителност са налице нови факти, които не са съобразени от него при издаване на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор. Икономисват се и значителни разходи, които и двете страни биха извършили при съдебно разрешаване на повдигнатия спор – държавни такси, депозити за вещи лица, адвокатски възнаграждения за всяка съдебна инстанция.

Нормата на чл.344 ал.2 КТ се отнася до заповед, с която се прекратява трудово правоотношение, т.е. засяга се с най-висок интензитет съществуването на трудовото правоотношение. По-горе се обсъди, че такава заповед е и заповедта, с която се налага най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“. Но наред с това дисциплинарно наказание, в КТ са предвидени и още два вида наказания – забележка и предупреждение за уволнение, чрез налагането на които не се прекратява трудовото правоотношение, а то продължава да съществува (Александров, 2014). Следователно, с налагането на дисциплинарни наказания забележка и предупреждение за уволнение, не се засяга в такава висока степен съществуването на трудовото правоотношение. Вероятно поради тази причина, законодателят не е предоставил изрична възможност в КТ на работодателя, да отмени по свой почин издадена от него заповед за налагане на дисциплинарно наказание Забележка и предупреждение за уволнение, в случай, че са налице посочените по-горе основания (Александров, 2014). При това положение, може да се каже, че е налице празнина в закона (Павлова, 2020). Празнината в закона се преодолява чрез правоприлагане (Кругер, 2015). Според автора, в конкретния случай е допустимо да се извърши правоприлагане с аргумент за по-силното основание, като се приеме, че след като законодателят е допуснал възможността работодателя по свой почин да отмени своя заповед, с която се засяга в най-голяма степен съществуването на трудовото правоотношение, то това право следва да му се признае и за „по малкото основание“ по отношение на заповед за налагане на дисциплинарни наказания, с които не се прекратява трудовото правоотношение, но оказват определено превъзпитаващо и превантивно влияние в правната сфера на работника като страна по него т.е. с които се засяга в по-малка степен същността на трудовото правоотношение. Аргумент за тази правна конструкция е правната възможност от получаването на юридически nonsens. Така например е възможно в предприятие, двама работници да са извършили нарушения на трудовата дисциплина, като на едното лице работодателят е наложил дисциплинарно наказание „забележка“, а на другото лице дисциплинарно наказание „уволнение“, с което му е прекратено и трудовото правоотношение. Така на пръв поглед, трудовото правоотно-

шение на работника, с наложеното по-леко дисциплинарно наказание е засегнато в по-ниска степен. Но в случай, че работодателят по свой почин отмени своята заповед за налагане на по-тежкото наказание „уволнение“ на основание чл.344 ал.2 КТ – която отмяна има ретроактивно действие, т.е. трудовото правоотношение все едно не е било прекратявано – независимо от основанията за мотива на работодателя, то този работник ще се яви в по-благоприятна позиция спрямо работника, комуто е наложено най-лекото наказание. Това е така понеже, на работника, на който е наложен най-лекото наказание, дори и работодателят да го заличи по смисъла на чл.198 КТ, то това заличаване има действие занаяпред. Т.е. този работникът ще се води наказан за определен период от време – от налагането му до момента на заличаването му, поради извършеното от него нарушение на трудовата дисциплина. От друга страна, работникът, спрямо който е отменена заповедта за налагане на дисциплинарното наказание „уволнение“ няма да се води, че е наказан, т.к. отмяната има ретроактивно действие. Следователно, е недопустимо реализирайки едно предоставено от закона право – това по чл.344 ал.2 КТ спрямо една група работници, да се поставя в по-неравностойно положение друга група работници, извършили по-леки нарушения на трудовата дисциплина. В този ред на мисли, следва да се признае за работодателя правото за отмяна на своя заповед и за налагане на по-леки дисциплинарни наказания, по аргумент от чл.344 ал.2 КТ, чрез правоприлагане по аргумент за по-силното. Отделно от тази възможност, „De lege ferenda” с цел постигане на равнопоставеност между работниците, които са извършили нарушения на трудовата дисциплина, в случай на реализиране на правото на работодателя предоставено му от чл. 344 ал.2 от КТ, то в чл.198 от същия нормативен документ следва да се предвиди, че действието на предсрочно заличаване е ретроактивно, а не за в бъдеще.

Заклучение

В резултат на извършеният анализ могат да бъдат направени следните обобщения и изводи:

Институтът на отмяна на издадена от работодател заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор е с висока теоретична и практическа значимост и при прилагането му е възможно да се постигне икономия на време и финансови средства за страните по трудовото правоотношение.

Прилагането на института на отмяна на издадена от работодател заповед за налагане на дисциплинарно наказание уволнение, с която се прекратява и трудовия договор може да постави в неравностойно положение работници, на които са наложени по-леки дисциплинарни наказания, въз основа на което са направени дедукции за възможно бъдещо усъвършенстване на трудовото законодателство.

Използвана литература

1. Александров, А. (2015). Извънсъдебни способности за решаване на трудови спорове. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 7. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2015, 231–246.
2. (Aleksandrov, A. (2015). Izvansadebni sposobi za reshavane na trudovi sporove. – V: Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelното право. Т. 7. С.: UI “Sv. Kl. Ohridski”, 2015, 231–246.)
3. Александров, А. (2011). Материалноправни въпроси на дисциплинарната отговорност с важно практическо значение. – Труд и право, 2011, № 2, с. 11–18;

4. (Aleksandrov, A. (2011). Materialnopravni vaprosi na distsiplinarната otgovornost s vazhno praktichesko znachenie. – Trud i pravo, 2011, № 2, s. 11–18;)
5. Александров, А. (2014). Налице ли е правен интерес от обжалването след прекратяване на трудовия договор на наложени дисциплинарни наказания „забележка“ и „предупреждение за уволнение“. – Труд и право, 2014, № 9, 5–12.
6. (Aleksandrov, A. (2014). Nalitse li e praven interes ot obzhalvaneto sled prekratyavane na trudoviya dogovor na nalozheni distsiplinari nakazaniya „zabelezhka“ i „preduprezhdenie za uvolnenie“. – Trud i pravo, 2014, № 9, 5–12.)
7. Александров, А. (2011). Практически проблеми на дисциплинарното производство. – Труд и право, 2011, № 3, 19–26;
8. (Aleksandrov, A. (2011). Prakticheski problemi na distsiplinarното proizvodstvo. – Trud i pravo, 2011, № 3, 19–26;)
9. Александров, А. (2016). Съдебен контрол върху законността на дисциплинарното уволнение. – Труд и осигуряване, 2016, № 10 (141), 2–9.
10. (Aleksandrov, A. (2016). Sadeben kontrol varhu zakonnostta na distsiplinarното uvolnenie. – Trud i osiguruyavane, 2016, № 10 (141), 2–9.)
11. Александров, А. (2019). Тънкости и уловки при сключване и прекратяване на трудов договор. София, 2019, Резон България, с. 11–106.
12. (Aleksandrov, A. (2019). Tankosti i ulovki pri sklyuchvane i prekratyavane na trudov dogovor. Sofiya, 2019, Rezon Bulgariya, s. 11–106.)
13. Александров, А. В: Андреева, А., Г. Йолова, Хр. Благойчева, А. Александров, Хр. Банов & Зл. Йорданов. Защита на индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя), Варна, 2020 г., Изд. „Наука и икономика“, ИУ – Варна, с. 177.
14. (Aleksandrov, A. V: Andreeva, A., G. Yolova, Hr. Blagoycheva, A. Aleksandrov, Hr. Banov & Zl. Yordanov. Zashtita na individualnite subektivni trudovi prava (na rabotnika ili sluzhitelya), Varna, 2020 g., Izd. „Nauka i ikonomika“, IU – Varna, s. 177.)
15. Андреева, А. и др. (2020). Защита за индивидуалните трудови права (на работника или служителя). Изд. „Наука и икономика“ при ИУ-Варна;
16. (Andreeva, A. i dr. (2020). Zashtita za individualnite trudovi prava (na rabotnika ili sluzhitelya). Izd. „Nauka i ikonomika“ pri IU-Varna;)
17. Андреева, А. (2015). Трудовият договор – традиции и тенденции в променяща се икономическа среда, конференция Икономиката в променящия се свят: национални, регионални и глобални изменения, Изд. Наука и икономика, ИУ-Варна, т.1, 2015, с.29-32;
18. (Andreeva, A. (2015). Trudoviyat dogovor – traditsii i tendentsii v promenyashta se iкономическа среда, konferentsiya Ikonomikata v promenyashtiya se svyat:natsionalni, regionalni i globalni izmeneniya, Izd. Nauka i ikonomika, IU-Varna, t.1, 2015, s.29-32;)
19. Андреева, А. & Йолова, Г. (2020). Трудово и осигурително право. Второ преработено и допълнено издание. Варна: Наука и икономика, 2020, 303.
20. (Andreeva, A. & Yolova, G. (2020). Trudovo i osiguritelno pravo. Vtoro preraboteno i dopalнено издание. Varna: Nauka i ikonomika, 2020, 303.)
21. Андреева, А. & Йолова, Г. (2011). Юридическа отговорност и контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство. - Варна: Унив. изд. Наука и икономика, 2011. - 256 с. - (Библ. Проф. Цани Калянджиев; Кн. 25)

22. (Andreeva, A. & Yolova, G. (2011). Yuridicheska otgovornost i kontrol za spazvane na trudovoto i osiguritelno zakonodatelstvo. - Varna : Univ. izd. Nauka i iekonomika, 2011. - 256 s. - (Bibl. Prof. Tsani Kalyandzhiev ; Kn. 25))
23. Андреева, А.; Йолова, Г.; Рачев, Р. (2017). Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти. Варна: Наука и икономика, Библ. "Цани Калянджиев", 2017;
24. (Andreeva, A.; Yolova, G.; Rachev, R. (2017). Aktualni pravni aspekti na trudovite dogovori i svarzanite s tyah pravni instituti. Varna: Nauka i iekonomika, Bibl. "Tsani Kalyandzhiev", 2017;)
25. Банов, Х. (2019). Законово и минимално необходимо договорно съдържание на трудовия договор за обучение по време на работа. – Съвременно право, 2019, № 3, с. 78–79;
26. (Banov, H. (2019). Zakonovo i minimalno neobhodimo dogovorno sadarzhanie na trudoviya dogovor za obuchenie po vreme na rabota. – Savremenno pravo, 2019, № 3, s. 78–79;)
27. Банов, Х. (2020). Трудов договор за обучение по време на работа. С.: Нова звезда, 2020, с. 278 –279; 328–329.
28. (Banov, H. (2020). Trudov dogovor za obuchenie po vreme na rabota. S.: Nova zvezda, 2020, s. 278 –279; 328–329.)
29. Димитрова, Д.; Матеева, Ж.; Димитрова, Д. (2020). Административно право и процес. Варна : Наука и икономика, 2020, с. 116 – 119.
30. (Dimitrova, D.; Mateeva, Zh.; Dimitrova, D. (2020). Administrativno pravo i protses. Varna : Nauka i iekonomika, 2020, s. 116 – 119.)
31. Кругер Милованов (2015). Дисциплинарна отговорност на работниците и служителите, ИК „Труд и право“, София, 2015г, стр.15.
32. (Krugger Milovanov, (2015). Distsiplinarna otgovornost na rabotnitsite i sluzhitelite, ИК „Trud i pravo“, Sofiya, 2015g, str.15.)
33. Милованов, Кругер (2016). Трудов договор, изд.к. „Труд и право“, трето допълнително и препработено издание, 2016г, стр.21.;
34. (Milovanov, Kryuger (2016). Trudov dogovor, izd.k. „Trud i pravo“, tretto dopalnitelno i prepraboteno izdanie, 2016g, str.21.;)
35. Павлова, Мария (2020). Гражданско право обща част, 2020 г. Софи – Р, стр.131.
36. (Pavlova, Mariya (2020). Grazhdansko pravo obshta chast, 2020 g. Sofi – R, str.131).

За контакти: Докторант Владимир Данев
 Русенски университет „Ангел Кънчев“
 e-mail: lawyer.danev@abv.bg

**ЗАДЪЛЖЕНИЯ ЗА БЪЛГАРИЯ, ПРОИЗТИЧАЩИ
ОТ РАМКОВО РЕШЕНИЕ 2003/568/ПВР НА СЪВЕТА
ОТНОСНО КОРУПЦИЯТА В ЧАСТНИЯ СЕКТОР
И ТЯХНОТО ИЗПЪЛНЕНИЕ**

*Докторант Мартина Георгиева
Русенски Университет „Ангел Кънчев”*

**OBLIGATIONS FOR BULGARIA ARISING FROM FRAMEWORK
DECISION 2003/568/JHA ON COMBATING
CORRUPTION IN THE PRIVATE SECTOR AND
THEIR IMPLEMENTATION**

*PhD student Martina Georgieva
“Angel Kanchev” University of Ruse*

Резюме

Корупцията, обикновено, е дефинирана като пагубно зло, което спъва икономическото развитие на демокрацията. Много са държавите по света, в които е дълбоко разпространена корупция. Държавите-членки придават особено значение на борбата с корупцията, а основният нормативен акт на ЕС относно борбата с корупцията в частния сектор е Рамково решение 2003/568/ПВР на Съвета от 22 юли 2003 г.

Ключови думи: корупция, частен, сектор, държави, Европа.

Abstract

Corruption is usually defined as a destructive evil that hinders the economic development of democracy. There are many countries in the world where corruption is widespread. Member States attach particular importance to the fight against corruption, and the main EU legislation on the fight against corruption in the private sector is Framework Decision 2003/568 /JHA of 22 July 2003.

Key words: corruption; private; sector; countries; Europe.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.135>

Въведение

Корупцията, обикновено, е дефинирана като пагубно зло, което подкопава благосъстоянието на обществото. Тя спъва икономическото развитие и разклаща основите на демокрацията. Ако потърсим дефиницията за болест, ще видим, че тя е определена като „състояние на организма, предизвикано от действието на прекомерно силни или необичайни дразнителни, протичащо при нарушена хомеостаза и понижено качество и ефективност на жизнените процеси. Проявява се с ограничена приспособимост към условията на средата. Представлява дълбоко и трайно отклонение от нормалната жизнена дейност на организма, съпроводено със структурни и функционални изменения в него”¹. Ето, че определението за болест и корупция имат много сходни елементи помежду им. Да се опитаме тогава за момент да погледнем на корупцията като болест, която се

¹ Веселкин П.Н. Болестъ (Болезнь). Голямата медицинска енциклопедия (в 30 тома). 3 издание. Т. 3. Беклемишев – Валидол (Беклемишев – Валидол). Москва, Издателство „Съветска енциклопедия“, 1976. с. 584, Болест, Налице е: <https://bg.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D1%81%D1%82>, [достъп за последен път. 25.10.2020].

прокарва през всички етажи на обществото, която консумира основите на държавата, правейки по – слаби нейните институции, деформира принципите, които регулират пазара и застрашава ефективността на икономическите решения. Не случайно и етимологията на термина „корупция“ произлиза от латинския език и означава «повреждане», «разрушаване», «подкопаване. Както болестта води до дълбоко и трайно отклонение от нормалната жизнена дейност на организма, така и корупцията води до трайно отклонение от правилното функциониране на пазарните икономики. А корупцията, както и болестта надделява, там, където намира най-благоприятна среда за своето развитие, тоест където държавните институции са слаби, прозрачността и отчетността са почти несъществуващи и действието на пазарните принципи е ограничено. Един от най-ясните модели, които описват ключовите фактори причина за корупцията, е моделът на Робърт Клиггард²: К (корупцията) = М (монополни права) + В (възможност за вземане на решение по усмотрение) – О (отговорност).

„Мащабите на корупцията в дадена сфера са толкова по-големи, колкото по-голяма е монополната власт (контрол върху определени ресурси) и възможността за вземане на решения по усмотрение от овластените лица и колкото по-ниска е степента на тяхната отговорност за взетите решения и извършените действия”³. Много са държавите по света, в които е дълбоко разпространена корупция. Поради тази причина „държавите-членки придават особено значение на борбата с корупцията, както в публичния, така и в частния сектор, като считат, че корупцията в тези два сектора поставя в опасност правовата държава, представлява нарушаване на условията на конкуренция във връзка с покупката на стоки или на търговски услуги и представлява пречка за нормално развитие на икономиката”⁴.

Този доклад ще има за цел да разгледа задълженията произтичащи от основния нормативен акт на ЕС относно борбата с корупцията в частния сектор: Рамково решение 2003/568/ПВР на Съвета от 22 юли 2003 г., в сила от 31.07.2003 г. и тяхното изпълнение.

Изложение

Както вече споменахме във въведението, много са държавите, които страдат от дълбокото разпространение на корупцията както в публичния така и в частния сектор.

Рамковото Решение 2003/568/ПВР на Съвета на Европейския съюз има за цел да гарантира, чрез транспонирането на своите разпоредби от страна на страните членките във вътрешното им законодателство, че активната и пасивната корупция в частния сектор са дефинирани като престъпления, че юридическите лица също носят отговорност за тези престъпления и че за този тип престъпления страните членки налагат ефективни, съразмерни и възпиращи санкции.

В чл. 2, Рамковото решение дава определение за активна и пасивна корупция в частния сектор:

Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че следните умишлени деяния са обявени за престъпления във вътрешното законодателство, когато са извършени при осъществяване на стопанска дейност:

² Нончев, (2004), Корупционни практики и превенция на корупцията, стр. 10

³ Нончев, 2004, Корупционни практики и превенция на корупцията, стр. 10

⁴ Съвет на Европейския Съюз, (2003), Рамково Решение 2003/568/ПВР налице е: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003F0568&from=BG>, [достъп за последен път. 25.10.2020]

а) обещаване, предлагане или даване, пряко или чрез посредник на каквато и да е недължима облага на лице, което в каквото и да е качество ръководи или работи в юридическо лице от частния сектор, за него или за трето лице, за да извърши или да се въздържа от дадено действие в нарушение на неговите задължения;

б) поискване или получаване, пряко или чрез посредник от лице, което в каквото и да е качество ръководи или работи в юридическо лице от частния сектор, на каквато и да е недължима облага, за него или за трето лице или на приемане на обещание за такава облага, за да извърши или да се въздържа от дадено действие в нарушение на неговите задължения.

В член 4 Рамковото решение изисква всяка от страните членки да предприеме необходимите мерки за да гарантира, че деянията по чл. 2 са обявени за престъпления във вътрешните законодателства на страните членки и че се наказват с ефективни, съразмерни и възпиращи санкции, като наказанието за това престъпление е лишаване от свобода най-малко от една до три години.

Относно изпълнението на мерките, съдържащи се в настоящото Рамково решение, чл. 9 гласи⁵:

1. Държавите-членки предприемат мерките, необходими за да се съобразят с разпоредбите на настоящото рамково решение, преди 22 юли 2005 г.

2. До същата дата държавите-членки предават на генералния секретариат на Съвета и на Комисията текста на разпоредбите за транспониране в тяхното национално право на задълженията, които произтичат от настоящото рамково решение. На основание на писмен доклад, който използва тази информация и писмен доклад на Комисията, преди 22 октомври 2005 г. Съветът оценява до каква степен държавите-членки са се съобразили с разпоредбите на настоящото рамково решение.

Две години след изтичането на срока за изпълнение на Рамковото решение и транспонирането на неговите разпоредби във вътрешните законодателства на страните – членки, в Доклад на Комисията до Съвета въз основа на член 9 от Рамково решение 2003/568/ПВР на Съвета от 22 юли 2003 г. относно борбата с корупцията в частния сектор само две държави-членки (NL, FI) са отговорили и представили своето законодателство на Комисията преди крайния срок.

Колкото до транспонирането на чл. 2 от Рамковото решение, с който се изисква държавите-членки да обявят за престъпления активната и пасивната корупция при осъществяване на стопанска дейност в частния сектор, към 2007 година това изискване се оказва много проблематично за повечето от 20-те държави-членки. Към този момент само две (BE, UK) правилно са били транспонирани всичките му елементи. Като заключителни бележки в доклада си, Комисията се казва загрижена тъй като към 2007 година транспонирането на разпоредбите на Рамковото решение на Съвета се намира

От оценката на Комисията в доклада до Съвета и Европейския парламент въз основа на член 9 от Рамково решение 2003/568/ПВР на Съвета от 22 юли 2003 г. относно борбата с корупцията в частния сектор от 2011 г. става ясно, че както и през 2007 г., прилагането на член 2 се оказва много проблематично за държавите-членки. През 2007 г. само две държави-членки (BE, UK) са били транспонирани правилно всички елементи на престъплението. Към 2011 година 9 държави-членки, от които и България са били транспонирани правилно всички елементи.

⁵ Съвет на Европейския Съюз, (2003), Рамково Решение 2003/568/ПВР налице е: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003F0568&from=BG>, [достъп за последен път. 25.10.2020]

Една от трудностите, които срещат държавите членки при транспонирането на чл. 2 от Рамковото решение е да придадат в своето законодателство точното значение на формулировки като „пряко или чрез посредник“ и „лице, което в каквото и да е качество ръководи или работи“⁶.

Чл. 2, параграф 1, буква а) съдържа седем елемента на активната корупция в частния сектор. Относно изпълнително деяние, чл. 2 параграф 1, буква а) съдържа 1. *обещаване, предлагане или даване*, като предвижда това 2. *пряко или чрез посредник*. Относно субекта на престъплението посочва 3. *лице, което в каквото и да е качество ръководи или работи* 4. *в юридическо лице от частния сектор*. Относно средството на престъплението 5. *каквато и да е недължимата облага* 6. *за него или за трето лице*; Относно престъпния резултат на престъплението 7. *за да извърши или да се въздържа от дадено действие в нарушение на неговите задължения*.

По същия начин посочен по – горе, в чл. 2, параграф 1, буква а), чл. 2, параграф 1, буква б) от своя страна съдържа елементите на пасивната корупция в частния сектор: 1. *поискване или получаване или приемане на обещание*; 2. *пряко или чрез посредник*; 3. *лице, което в каквото и да е качество ръководи или работи*; 4. *в юридическо лице от частния сектор*; 5. *каквато и да е недължимата облага*; 6. *за него или за трето лице*; 7. *за да извърши или да се въздържа от дадено действие в нарушение на неговите задължения*.

Според оценката на Комисията, 12 държави-членки, между които и България са се съобразили със седемте елемента на определението за активна корупция. Тя посочва, че „най-проблематично при транспонирането на член 2, параграф 1, буква а) се оказва предаването на цялостния обхват на „обещаване, предлагане или даване“ и „за да извърши или да се въздържа от дадено действие в нарушение на неговите задължения“⁷. Относно пасивната корупция в частния сектор, Комисията отбелязва, че 12 държави-членки, между които и България изцяло са приложили член 2, параграф 1, буква б).

В член 2, параграф 2 се постановява, че член 2, параграф 1 се прилага при осъществяване на стопанската дейност на субекти със стопанска или нестопанска цел. От доклада на Комисията става ясно, че „някои държави-членки изрично включват субекти с нестопанска цел в законодателството си, а при други формулировките в законодателството са с толкова широк обхват, че не изключват субекти с нестопанска цел“⁸. Като цяло 16 държави-членки, между които и България са транспонирали изцяло тази разпоредба.

⁶ Европейска Комисия, (2011), Доклад на Комисията до Съвета и Европейския Парламент въз основа на член 9 от Рамково решение 2003/568/ПВР на Съвета от 22 юли 2003 година относно борбата с корупцията в частния сектор, налице е: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52011DC0309>, [достъп за последен път. 25.10.2020]

⁷ Европейска Комисия, (2011), Доклад на Комисията до Съвета и Европейския Парламент въз основа на член 9 от Рамково решение 2003/568/ПВР на Съвета от 22 юли 2003 година относно борбата с корупцията в частния сектор, налице е: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52011DC0309>, [достъп за последен път. 25.10.2020]

⁸ Европейска Комисия, (2011), Доклад на Комисията до Съвета и Европейския Парламент въз основа на член 9 от Рамково решение 2003/568/ПВР на Съвета от 22 юли 2003 година относно борбата с корупцията в частния сектор, налице е: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52011DC0309>, [достъп за последен път. 25.10.2020]

Колкото до член 2, параграф 3⁹, параграф 4¹⁰ и параграф 5, България не е деклари-рала, че иска да ограничи приложното поле на параграф 1 и съответно параграф 4 и 5 са неприложими.

В Доклада на Комисията до Европейския парламент и Съвета за оценка на степента, в която държавите членки са предприели необходимите мерки за изпълнение на Рамковото решение 2003/568/ПВР на Съвета от 22 юли 2003 г. относно борбата с корупцията в частния сектор от 26.7.2019 година става ясно, че относно активната корупция в частния сектор, България е транспонирала почти буквално трите понятия „обещаване, предлагане или даване” в своето законодателство. Колкото до пасивната корупция, България също е транспонирала почти буквално трите понятия „поискване или получаване, или приемане на обещание” във вътрешното си законодателство. Относно криминализирането на посредниците в корупцията в частния сектор, понятието „пряко или чрез посредник” не е изрично включено в българското законодателство. България транспонира буквално елемента „което упражнява управленска или трудова функция”/”което в каквото и да е качество ръководи или работи”. Нашата страна транспонира също така буквално в своето законодателство елементите „в юридическо лице от частния сектор”, „каквато и да е недължимата облага”, за него или за трето лице”, „да извърши или да се въздържа от дадено действие в нарушение на неговите задължения”.

Заклучение

Задълженията за България, произтичащи от участието ѝ в международните анти-корупционни инструменти и от статута ѝ на тогава държава-кандидатка за членство в Европейския съюз са обусловили законодателната инициатива за въвеждане на чл. 225 в в българското наказателно право.

На 13 септември 2002 година Народното събрание приема Закон за изменение и допълнение на Наказателния кодекс (обнародван в Държавен вестник, брой 92 от 27 септември 2002 година), с който се криминализира и подкупа в частния сектор чрез създаване на нов текст в Глава шеста “Престъпления против стопанството” от Особената част на Наказателния кодекс (член 225в).

През 2004 година изменението в ал. 4 на чл. 255 в на съюза „и” с „или” касае частта за санкционирането на този вид престъпление.

От докладите на Комисията за оценка на степента, в която държавите членки са предприели необходимите мерки за изпълнение на Рамковото решение, става ясно, че България транспонира буквално или почти буквално седемте елемента на активната и пасивната корупция. България транспонира правилно разпоредбите на Рамково решение 2003/568/ПВР относно определението за активна и пасивна корупция, включително по отношение на субектите с нестопанска цели въвежда подходящите за това престъпление наказания¹¹, като по този начин, на хартия, изпълнява изцяло изискванията на Рамковото решение на Съвета.

⁹ Чл. 2, параграф 3: „Всяка държава-членка може да декларира, че ограничава приложното поле на параграф 1 до действията, които водят или биха могли да доведат до нарушаване на условията на конкуренция, във връзка с купуването на стоки или търговски услуги“.

¹⁰ Чл. 2, параграф 4: „Декларациите по параграф 3 се съобщават на Съвета в момента на приемането на настоящото рамково решение и са валидни за срок от пет години, считано от 22 юли 2005 г.“.

¹¹ Европейска Комисия, (2014), Приложение България към Доклада на ЕС за борбата с корупцията, на-лице е: https://www.mvr.bg/docs/librariesprovider49/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%BE%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/8ba7120c4doklad_za_bg2014pdfd4bfcf4984814b3891d9ba9d69f320d4.pdf, [достъп за последен път. 25.10.2020]

Относно приложението на разпоредбите в националните законодателства, обаче, в Доклад на Комисията до Европейския парламент и Съвета за оценка на степента, в която държавите членки са предприели необходимите мерки за изпълнение на Рамковото решение 2003/568/ПВР на Съвета от 22 юли 2003 г. относно борбата с корупцията в частния сектор от 26.7.2019 се чете, че от 22 държави членки, между които и България, подали информация, само 7 от тях са предоставили данни за окончателни присъди за случаи на подкупване в частния сектор. България не е между тях.

Използвана литература

1. Веселкин П.Н. & Т. З. Беклемишев – Валидол. Болестъ (Болезнь). с. 584. Москва: Издателство „Съветска енциклопедия“, 1976., Болест, налице е: <https://bg.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D1%81%D1%82>, [достъп за последен път. 25.10.2020]
2. Veselkin P.N. & T.Z. Beklemishev – Validol. (1976). Bolesta (Bolezn). S.584. Moskva: Izdatelstvo “Savetska entsiklopedia”, Bolest, nalitse е: <https://bg.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D1%81%D1%82>, [dostap za posleden pat. 25.10.2020]
3. Европейска Комисия, Доклад на Комисията до Съвета и Европейския Парламент въз основа на член 9 от Рамково решение 2003/568/ПВР на Съвета от 22 юли 2003 година относно борбата с корупцията в частния сектор, налице е: https://parliament.bg/pub/ECD/106596COM_2011_309_BG_ACTE_f.pdf, [достъп за последен път 25.10.2020]
4. Evropeyska Komisia, Doklad na Komisiata do Saveta i Evropeyskia Parlament vaz osnova na chlen 9 ot Ramkovoto Reshenie 2003/568/PVR na Saveta ot 22 yuli 2003 godina otnosno borbata s korupciata v chastnia sector, nalitse е: https://parliament.bg/pub/ECD/106596COM_2011_309_BG_ACTE_f.pdf, [dostap za posleden pat. 25.10.2020]
5. Европейска Комисия, Приложение България към Доклада на ЕС за борбата с корупцията, налице е: https://www.mvr.bg/docs/librariesprovider49/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%BE%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/8ba7120c4doklad_za_bg2014p dfd4bfcf4984814b3891d9ba9d69f320d4.pdf, [достъп за последен път. 25.10.2020]
6. Evropeyska Komisia, Prilozhenie Bulgaria kam Doklada na ES za borbata s koruptsiata, nalitse е: https://www.mvr.bg/docs/librariesprovider49/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%BE%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/8ba7120c4doklad_za_bg2014p dfd4bfcf4984814b3891d9ba9d69f320d4.pdf, [dostap za posleden pat. 25.10.2020]
7. Нончев, А., (2014), Корупционни практики и превенция на корупцията, (стр. 10). София: Център за изследвания на демокрацията
8. Nonchev, A., (2014), Koruptsionni praktiki i preventsia nakoruptsiata, (str.10). Sofia: Tsentar za izsledvania na demokratsiata.
9. Съвет на Европейския Съюз, Рамково Решение 2003/568/ПВР, налице е: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003F0568&from=BG>, [достъп за последен път. 25.10.2020]

10. Savet na Evropeyskia Sayuz, Ramkovo Reshenie 2003/568/PVR, nalitse e:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003F0568&from=BG>, [dostap za posleden pat. 25.10.2020]

За контакти: Докторант Марина Георгиева
Русенски Университет „Ангел Кънчев“
e-mail: yuliyanova.georgieva@gmail.com

ЗНАЧЕНИЕ НА СТОПАНСКАТА НЕПОНОСИМОСТ В КОНТЕКСТА ПАНДЕМИЯТА ОТ КОРОНАВИРУС COVID-19

*Х. ас. Ивайло Икономов, докторант по търговско право
Икономически университет – Варна*

IMPORTANCE OF HARDSHIP IN THE CONTEXT OF THE CORONAVIRUS COVID-19 PANDEMIC

*Ivaylo Ikonov, PhD student in commercial law
University of Economics – Varna, Varna, Bulgaria*

Резюме

Докладът анализира значението и действието на стопанската непоносимост при съществена промяна в обстоятелствата, свързана с пандемията от коронавирус COVID-19. Целта е да се проучи по какъв начин правната система реагира на последиците от договорното неизпълнение, свързано с пандемията.

Ключови думи: стопанска непоносимост, промяна в обстоятелствата, пандемия, непреодолима сила.

Abstract

The report analyzes the significance and effects of hardship in the event of significant change of circumstances in relation to the COVID-19 coronavirus pandemic. The aim is to research in what way the legal system responds to the consequences of contract default, related to the pandemic.

Key words: *hardship; change of circumstances; pandemic; force majeure.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.142>

Въведение

Пандемията от коронавирус COVID-19 и свързаните с пандемията ограничения, наложени от много правителства, са причина за нарушаването на договорни връзки във всички сфери на икономическия живот. Председателят на Международния валутен фонд Кристалина Георгиева определя кризата, предизвикана от пандемията, и свързания с нея икономически застой като най-мрачния час на човечеството в собствения ѝ жизнен път¹. Множество субекти търсят начини да забавят изпълнението на договорните си задължения или дори да бъдат напълно освободени от тях (Crespi, 2020, p. 2).

Едновременно в академичната литература вече се обсъжда въздействието на пандемията от вируса върху договорните задължения, а редица големи адвокатски кантори публикуват общодостъпни съвети, свързани с форсмажора и стопанската непоносимост при изпълнението на договори. В България тези институти са закрепени в чл. 306 от Търговския закон (непреодолима сила) и чл. 307 от Търговския закон (стопанската непоносимост).

Настоящото изследване се занимава по-специално със стопанската непоносимост на изпълнението, позната под различни наименования в други страни (в Италия като „*eccessiva onerosità*“, във Франция като „*théorie de l'imprévision*“, в Германия като

¹ <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/04/03/tr040320-transcript-kristalina-georgieva-participation-world-health-organization-press-briefing>

„*Störung der Geschäftsgrundlage*“, в страните от общото право като “*hardship*”, “*impracticability*” или “*frustration of purpose*” и др.). За улеснение нататък ще бъде използван българският термин „стопанска непоносимост“. Целта е да се проучи по какъв начин правната система реагира на последиците от договорното неизпълнение, свързано с пандемията.

Следва да се посочи, че съществуват значителни различия между отделните държави по отношение на обхвата и действието на договорни клаузи или правни норми, касаещи извинителни причини за неизпълнение (Crespi, 2020, р. 3). Твърде вероятно е през следващите години в повечето държави да се развие сложна съдебна практика, свързана с последиците от пандемията и особеностите на конкретната правна система.

Изложение

На 10 февруари 2020 г. в официално изявление в Китай се казва, че мерките, предприемани от китайското правителство за борба с вируса, които са несъвместими с изпълнението на договорите, трябва да се считат за форсмажорни събития (Berger et al, 2020, р. 80). До 25 март 2020 г. Китайският съвет за насърчаване на международната търговия, издава рекорден брой от 6 454 сертификата за непреодолима сила, които обхващат договори на стойност около 89,4 милиарда щатски долара (Berger et al, 2020, р. 80). Целта на тези сертификати е да освободят местните износители от договорните им задължения, като докажат, че неизпълнението се дължи на мерките, свързани с борбата с вируса (Berger et al, 2020, р. 80). Подходът в много държави е сходен и ограниченията, свързани с пандемията, са обявени за форсмажорни събития при забавено изпълнение по обществени поръчки, а и в отношенията между частни субекти. Безспорно е, че както вирусът, така и мерките за борба с него, въздействат по един изключително драстичен начин върху икономиката и договорните отношения.

С основание се прави аналогия между пандемията от COVID-19 и природно бедствие – класически пример на непреодолима сила, при която изпълнението вече не е възможно. Именно непреодолимата сила, наричана още с френския термин форсмажор, е основният институт, който регулира отношенията между субектите в извънредни ситуации. В тази връзка през 2020 г. Международната търговска камара (*International Chamber of Commerce*) внася изменение в стандартната клауза за непреодолима сила, която препоръчва за търговски договори. Целта на тази клауза е чрез нейното залагане в договори да се преодолеят различията в уредбата на института в различните държави. В последната си редакция стандартната клауза звучи по следния начин:

„Форсмажор означава настъпването на събитие или обстоятелство, което възпрепятства дадена страна да изпълни едно или повече от облигационните си задължения по договора, ако и до степента, в която страната, засегната от препятствието докаже:

- а) че такова препятствие е извън нейния контрол; и
- б) че препятствието не е могло да се предвиди към момента на сключване на договора; и
- в) че въздействието на препятствието не е могло да бъде избегнато или преодоляно от засегнатата страна.“²

Видно е, че непреодолимата сила касае временната или трайната невъзможност за изпълнение, предизвикана от съответното обстоятелство. Обикновено при използване

² <https://iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2020/07/icc-force majeure-introductory-note.pdf>

на цитираната стандартна клауза, тя ще бъде развита спрямо естеството на конкретния договор с подробен списък на обстоятелства или събития, които могат да я активират. Точните последици от прилагането на клаузата ще зависят от предвиденото в договора или приложимия закон. Клаузата може просто да преустанови изпълнението, без никоя от страните да понесе отговорност за неизпълнение, може да освободи дадена страна от отговорност за неизпълнение или да прекрати договора (Twigg-Flesner, 2020, p. 158). Следва да се отбележи, че освобождаването от отговорността за неизпълнение е ограничено за времето, докато е било възпрепятствано изпълнението.

Същевременно в много страни освен непреодолимата сила намира приложение под различни наименования и институтът на стопанската непоносимост, при който изпълнението все още е възможно, но е станало изключително обременително и това е основание за прекратяването или изменянето на облигационната връзка от съда при обстоятелства като пандемията от COVID-19 (Berger et al, 2020, p. 80). Стопанската непоносимост преследва различни цели от непреодолимата сила и оттам произтича сложността при нейното приложение.

Дефиниции на стопанската непоносимост, се съдържат в различни закони и частни кодификации. Чл. 6.2.2. от Принципите на ЮНИДРОА за международните търговски договори от 2016 г. гласи следното:

„Съществува непоносимост там, където настъпването на събития коренно променя равновесието на договора, защото цената на изпълнението на дадена страна се е увеличила или защото стойността на изпълнението, което страната получава, е намаляла и

(а) събитията се случват или стават известни на страната в неравностойно положение след сключването на договора;

(б) събитията не биха могли да бъдат взети предвид от страната в неравностойно положение при сключването на договора;

(в) събитията са извън контрола на страната в неравностойно положение; и

(г) рискът от събитията не е поет от страната в неравностойно положение.“

Дефинициите на стопанската непоносимост изглеждат по подобен начин в повечето страни, включително и в България. Могат да се изведат следните общи положения. Първо, обстоятелството трябва да е възникнало след сключване на договора. Второ, обстоятелството трябва да е било непредвидимо по време на сключването на договора. В някои дефиниции се залага непредвиденост вместо непредвидимост на обстоятелството към момента на сключване на договора – това смекчава изискванията, тъй като нещо може да е предвидимо, но да не е било предвидено. Трето, в договора не трябва да има клауза, определяща разпределението на риска от последиците от конкретното обстоятелство. Ако договорът посочва разпределението на риска (например в клауза за форсмажор или стопанска непоносимост), то страните вече не могат да разчитат на институтите на приложимото право, отнасящи се до непредвидени обстоятелства (Twigg-Flesner, 2020, p. 161).

Тези три общи положения, разгледани в контекста на пандемията от COVID-19, повдигат важни практически въпроси. На първо място, Световната здравна организация обявява пандемията едва на 11 март 2020 г., въпреки че ефектите от разпространението на вируса са усетени много преди това. За договори, сключени след средата на февруари и особено след 11 март вероятно ще бъде доста трудно да се обоснове, че обстоятелството, предизвикващо стопанска непоносимост, е настъпило след сключването на договора (Twigg-Flesner, 2020, p. 161). Разбира се, мерките за социално дистанциране и

нарастващите ограничения на търговските дейности след 11 март могат да бъдат разгледани като отделни обстоятелства, предизвикващи стопанска непоносимост, по отношение на договори, сключени преди тяхното въвеждане (Twigg-Flesner, 2020, p. 161). На практика обаче поради изключително динамичното развитие на пандемията и предприеманите мерки подобно разграничение би било трудно за доказване и би имало само ограничено значение.

На второ място, от значение ще е дали пандемията и нейните последици са били предвидени или предвидими при дължимата грижа. Страна, която се опитва да се позове на стопанска непоносимост, трябва да докаже, че обстоятелството е било непредвидено. Следва да се отбележи, че ако обстоятелството е предвидимо, трябва да се преодолее по-висок доказателствен праг, за да се обоснове, че не е било предвидено. Причината за това е, че ако нещо е било предвидимо при дължимата грижа, това ще породи човешка презумпция, че е било предвидено (Twigg-Flesner, 2020, p. 162). Най-трудно е доказването, когато се изисква от приложимото право обстоятелството изобщо да е било непредвидимо. Такова изискване се съдържа в чл. 307 от Търговския закон за стопанската непоносимост – текстът касае „такива обстоятелства, които страните не са могли и не са били длъжни да предвидят“. В конкретния случай от съществено значение е да се определи какво точно трябва да е било непредвидимо: възможността да има пандемия със сериозни последици изобщо или възникването на пандемия, причинена от нов тип бързо разпространяващ се коронавирус. По отношение на договори, сключени преди декември 2019 г., пандемията на COVID-19 и нейните тежки последици със сигурност не са били нито предвидени, нито предвидими (Twigg-Flesner, 2020, p. 162). По друг начин изглежда въпросът с предвидимостта на една пандемия въобще. Само през последните десетилетия могат да се дадат няколко примера за инфекциозни болести със световно значение: през 2009-2010 се разразява пандемията на свински грип (H1N1), през 2014-2016 Западна Африка е засегната от епидемия от ебола, а от 2015 насам в Централна и Южна Америка съществува епидемия от треска Зика (Jagus, 2020). Става ясно, че възможността да възникне пандемия, независимо дали е от коронавирус, не е в никой случай екзотична и непредвидима хипотеза. Във всеки конкретен случай въпросът, нуждаещ се анализ, всъщност е дали към момента на сключването на договора някакъв вид пандемия е била предвидима, и то при полагането на дължимата грижа от страните. Във връзка с пандемията от COVID-19 въпросът е дали е било предвидимо при дължимата грижа бързото развитие на пандемията от коронавирус, изискващо мерки и ограничения, които да нарушат толкова сериозно договорните отношения. Отговорът на последния въпрос почти сигурно ще бъде отрицателен (Twigg-Flesner, 2020, p. 163).

И на трето място, трябва да се обърне внимание дали рискът от затрудняване на изпълнението в резултат на пандемията е поет от някоя от страните съгласно договора. От значение е конкретно дали е имало поемане на риска от последиците на пандемията, например по отношение на спиране на работата, възможността за продължаване на нормалните търговски дейности и т.н. (Twigg-Flesner, 2020, p. 163). При наличието на такива предвиждания договорното разпределение на риска ще има приоритет и разпоредбите за стопанска непоносимост няма да действат.

С основание може да се предположи, че при голяма част от договорите, сключени преди да се усетят първите негативните ефекти през декември 2019 г., ще намери приложение стопанската непоносимост. Трудности може да предизвикат правните после-

дици, произтичащи от прилагането на института. В английското право последицата от *frustration of purpose* е, че договърът се прекратява занапред, а съгласно Закона за правната реформа (фрустрирани договори) от 1943 г. сумите, платени и дължими в изпълнение на договора преди момента на прекратяването, подлежат на възстановяване, прихванати с разходите на насрещната страна, направени до прекратяването при изпълнение или за целите на изпълнението на договора (Uribe, 2020, p. 153). Не са предвидени възможности за спиране на изпълнението, за преговаряне или регулиране на отговорността за нарушаване на договора.

В немското право предимство по принцип се дава на изменението на договора пред неговото прекратяване, което се разглежда като съвсем крайна мярка (Беров и др., 2004, стр. 11). В случай че изменението на договора не е възможно, то страната в неблагоприятно положение може да поиска неговото прекратяване. Съгласно чл. 6.2.3 от Принципите на ЮНИДРОА в случай на стопанска непоносимост страната в неравностойно положение има право своевременно да поиска преговаряне; ако преговарянето не постигне успех в разумен срок, всяка от страните има право да се обърне към съда, който може да прекрати договора или да го измени, като възстанови договорния баланс. Дали незабавното прекратяване е за предпочитане пред преговарянето или изменението на договора по съдебен ред зависи във всяка ситуация от конкретните обстоятелства и по-широкия икономически контекст на договора (Twigg-Flesner, 2020, p. 164).

Както беше посочено, най-значима роля при разрешаването на правните проблеми, предизвикани от пандемията от COVID-19 и свързаните с нея ограничения ще имат институтите на непреодолимата сила и на стопанската непоносимост. С основание обаче се повдига въпросът дали съществуващите правни механизми ще бъдат достатъчни за преодоляването на тези проблеми (Twigg-Flesner, 2020, p. 164). Непосредствено решение, което може да се окаже подходящо в много случаи, е законодателната намеса за спиране или удължаване на сроковете за изпълнение на частните субекти за определен период от време – своеобразно замразяване на изпълнението без отрицателни последици за страната, за която изпълнението е станало невъзможно или прекомерно обременително (Twigg-Flesner, 2020, p. 164). Такива мерки са взети в България с чл. 6 от Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на народното събрание от 13 март 2020 г. и за преодоляване на последиците, като частните субекти са освободени от негативните последици на неизпълнението в срок до два месеца след отмяната на извънредното положение, тоест до 13 юли 2020 г. Взетите мерки касаят единствено плащания, тоест изпълнение на парични задължения. В Германия подходът е по-предпазлив, като законодателят ограничава адресатите до потребители и микропредприятия и им позволява временно до 30 юни 2020 г. да спрат изпълнението на договори, сключени преди 8 март 2020 г. За да се ползва от тази възможност страната трябва да докаже наличието на определени предпоставки. Освен това страната няма право да спре изпълнението, а само да прекрати договора, ако в резултат на спирането бъде застрашена икономическата база или прехраната на другата страна (German Federal Legislative, 2020).

Всъщност подобно на стопанската непоносимост посочените български и немски правила представляват намеса в частноправните отношения и ограничаване на обвързващата сила на договорите в определени аспекти. В резултат на законодателната намеса при конкретно посочени предпоставки настъпват предварително определени

последници, свързани с договорното изпълнение. Доказването е значително улеснено, тъй като обстоятелството, правещо задълженията непоносими, е определено отнапред. За разлика от това в общия случай на института на стопанската непоносимост успешното доказване и убеждаване на съда може да се окаже изключително трудно, а последиците могат да варират значително, тъй като се определят от съда спрямо всяка конкретна ситуация.

Пандемията от COVID-19 засяга изпълнението на изключително голям брой договори, и то в най-различни отрасли. Нарушаването или спирането на дейността касае съществена част от икономиката. Същевременно стопанската непоносимост представлява сериозно отклонение от принципа за обвързващата сила на договорите (*pacta sunt servanda*). Предвид мащабите на пандемията обаче съществува риск извънредното и изключително правно средство за защита на длъжника да се превърне в редовен способ за равномерното разпределение рисковете от пандемията между страните по договорите (Berger et al, 2020, p. 130). Това не е желателно, тъй като би претоварило съдебната система и крие опасността от подриване на доверието в основополагащия принцип на правната сигурност. Поради тази причина законодателната намеса в големия брой еднообразни случаи е подходяща мярка, а общият институт на стопанската непоносимост следва да намери приложение в по-ограничения брой специфични случаи.

Заклучение

В резултат на глобализацията и взаимосвързаността, върху които се крепи световната икономика, пандемията е безпрецедентна по своите стопански и правни последици (Berger et al, 2020, p. 130). Именно поради глобализацията обаче има вероятност това да не е последното и единствено събитие, като да засегне света в такива мащаби (Twigg-Flesner, 2020, p. 165). Пандемията може да бъде тласък за креативността на юристите и за развитието на частното право в случай на бъдещ катаклизъм от такъв магнитуд. Разбира се, краткосрочните мерки за момента са най-подходящи, но те не отменят необходимостта от един бъдещ задълбочен анализ на стопанската непоносимост и преосмисляне на правните институти, които дават защита при съществена промяна в обстоятелствата.

Използвана литература

1. Беров, Х. и Белинг, Д. (2004) Новата правна уредба на неизпълнението в облигационните правоотношения по Германския Граждански Законник (ГГЗ). [Онлайн] Публикувана на: https://www.uni-potsdam.de/u/lb_burarlo/files/neizp.pdf [Достъп за последен път 21/10/2018]
2. (Berov, H. and Beling, D. (2004) Novata pravna uredba na neizpalnenieto v obligacionnite pravootnoshenia po Germanskiya Grazhdanski Zakonnik (GGZ). [Online] Available from: https://www.uni-potsdam.de/u/lb_burarlo/files/neizp.pdf [Last accessed 21/10/2018]
3. Berger, K. and Behn, D. (2020) Force Majeure and Hardship in the Age of Corona: A Historical and Comparative Study. *McGill Journal of Dispute Resolution*, Vol. 6, Nr 4, p. 79-130. [Online] Available from: <https://ssrn.com/abstract=3575869> [Last accessed 01/10/2020]
4. Crespi, G. (2020) Frustration of Purpose as an Excuse for the Non-performance of Contractual Obligations Impacted by the Coronavirus COVID-19 Pandemic and by Pandemic-related Governmental Restrictions: Some Preliminary Thoughts. [Online] Available from: <https://ssrn.com/abstract=3595310> [Last accessed 10/09/2020]

5. German Federal Legislative Package Issued to Mitigate Consequences of COVID-19 Pandemic. (2020) [Online] Available from: <https://www.gtlaw.com/en/insights/2020/3/covid-19-legislative-package-of-the-german-federal-government> [Last accessed 29/10/2020]
6. Jarus, Owen (2020) 20 of the worst epidemics and pandemics in history. Live Science. [Online] Available from: <https://www.livescience.com/worst-epidemics-and-pandemics-in-history.html> [Last accessed 04/10/2020]
7. Twigg-Flesner, C. (2020) A Comparative Perspective on Commercial Contracts and the Impact of Covid-19 – Change of Circumstances, Force Majeure, or What?, In: Pistor, K. (2020) *Law in the Time of COVID-19*. Columbia Law School, p. 155-165. [Online] Available from: <https://scholarship.law.columbia.edu/books/240/> [Last accessed 25/09/2020]
8. Uribe, R. (2011) *The Effect of a Change of Circumstances on the Binding Force of Contracts: Comparative Perspectives*. Intersentia, Cambridge
9. Wilske, S. (2020) The Impact of COVID-19 on International Arbitration – Hiccup or Turning Point?. *Contemporary Asia Arbitration Journal*, Vol. 13, No. 1, p. 7-44. [Online] Available from: <https://ssrn.com/abstract=3616660> [Last accessed 17/09/2020]

За контакти: х. ас. Ивайло Икономов
Икономически университет – Варна
e-mail: ivaylo_ikonov@ue-varna.bg

ИНВЕСТИЦИОНЕН ПОСРЕДНИК – АКТУЛАНИ ПРАВНИ АСПЕКТИ

*Докторант Любен Делчев
Юридически факултет
Русенски университет „Ангел Кънчев“*

INVESTMENT INTERMEDIARY – CURRENT LEGAL ASPECTS

*PhD Luben Delchev
Faculty of Law
“Angel Kanchev” University of Ruse*

Резюме

Докладът цели да изясни правата и задълженията на инвестиционния посредник, както и да посочи добри практики и актуални проблеми в материята на търговското инвестиционно посредничество. Докладът засяга въпроси за начина на инвестиране и правните аспекти от това, както и за възможността от настъпване на рискове и наличните за компенсиране на инвеститорите.

Ключови думи: *инвестиционен посредник, лицензиран търговски посредник, фонд за защита на инвеститорите, схеми за компенсиране на инвеститорите.*

Abstract

The report aims to clarify the rights and obligations of the investment intermediary, as well as to identify good practices and current issues in the field of commercial investment intermediation. The report addresses issues of how to invest and the legal aspects of this, as well as the possibility of risks and those available to compensate investors.

Key words: *investment intermediary; licensed commercial intermediary; investor protection fund; investor compensation schemes.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.149>

Въведение

Според легалното определение на чл.49 ТЗ, търговски посредник е самостоятелен търговец, който по занятие посредничи за сключване сделки. Търговският посредник има следните отличителни правни белези, които го различават от останалите търговци :

- той е самостоятелен търговец
- има специален предмет на дейност
- дейността му има възмезден характер
- да извършва дейността по търговско посредничество с грижата на добър търговец
- да води дневник, както и да предоставя по искане на страните извлечения от дневника си
- търговският посредник има задължение да пази търговска тайна, т.е. да не разпространява данни и обстоятелства във връзка с правното положение на страните, както и за параметрите на сключената между страните сделка
- урежда отношенията си с търговеца принципал договорно, като сключва договор за всяко посредничество

Договорът за търговско посредничество се отличава с редица специфики. Той е двустранен, възмезден, комутативен, консенсуален. Договорът е неформален, т.е. не е необходима определена форма с оглед неговата действителност, но в практиката се е наложила писмената форма, от гледна точка на доказването. Според разпоредбите на ТЗ, за посредничество при договори за морски превоз, застраховане и борсови сделки се прилага уредбата, регламентираща тези дейности, дори и ако посредничеството е извършено от търговски посредник.

Спецификата на материята се допълва и от множеството разнообразни правни източници регламентиращи материята на инвестиционното посредничество. Сред тях основно значение имат :

Закона за публичното предлагане на ценни книжа /ЗППЦК/

Този закон урежда процеса на емитиране и търговия на ценни книжа и финансови инструменти. Той се явява специализиран търговски закон, който урежда по специален начин дейността на търговци с определена дейност. Неговите цели са защита на инвеститорите, справедлив, открит и ефективен пазар. Има публичноправен характер.

Закона за пазарите на финансови инструменти /ЗПФИ/

Това е един специален търговски закон, който има рамков характер. Установява административен надзорен и лицензионно-разрешителен режим. Реципира европейски директиви и въвежда административни мерки за инвестиционните посредници. Урежда Централния депозитар.

Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми /ЗДКИС/

Урежда дейността на колективните инвестиционни схеми, както и на инвестиционните дружества, договорните фондове, управителните дружества и др.

Закона срещу пазарните злоупотреби с финансови инструменти /ЗПЗФИ/.

Урежда форми на незаконосъобразно поведение на финансови пазари. Предвижда санкции - административни санкции – глоби и имуществени санкции. Реципира европейски Директиви.

Закона за Комисията по финансов надзор. Наредбите на КФН

Това е един административен закон от категорията на устройствените, който създава и регламентира дейността на КФН. Посредством него се създава интегриран надзор над капиталовите пазари, застрахователните услуги и осигурителните дейности.

Правилник на Българска фондова борса

Акт на общото събрание на БФБ, който съдържа:

- общи правила
- правила за членство в БФБ,
- правила за допускане до търговия, правила за търговия, правила за надзор върху търговия;
- правила за управление на риска;
- правила за арбитражния съд при борсата; (споровете се решават по Арбитражен ред задължително);
- правила за конфликтите на интереси.

Наредба за Централния депозитар урежда

Устройството и дейността на Централния депозитар, както и надзорът върху него. Поддържа националната регистрационна система за безналични финансови инструменти.

Изложение

Особеното при инвестиционните посредници е, че те са търговци със специален статут. В ЗПФИ е очертан предметът на дейност на инвестиционните посредници - инвестиционен посредник е лице, което по занятие предоставя инвестиционни услуги и/или извършва една или повече инвестиционни дейности. Инвестиционните посредници могат да са само акционерни дружества и дружества с ограничена отговорност. Различни са и изискванията за капитал. Акционерни дружества и дружества с ограничена отговорност имат изисквания по ТЗ, но са поставени и специални изисквания. Минималният капитал е 100 000 лв. за посредник, който не държи пари и финансови инструменти и активи на свои клиенти и осъществява сравнително по-малко рисковани услуги от предмета на дейност. За този, който държи портфейла от активи на клиенти капиталът е 250 000 лв. Ако се ползва от целия кръг дейности, капиталът ще е 1 500 000 лв. Традиционно той е 1 000 000 лв. Капиталът трябва да покрива рисковете и да гарантира минимална ликвидност, за да може да се отговаря на изискванията на клиентите. Трябва да се поддържа и фонд резервен, в който средствата не могат да бъдат по-малко от 10 на сто от капитала. Предмета на дейност на инвестиционните посредници се поставя под лицензионен режим. Инвестиционните посредници могат да бъдат чисти посредници –извършват само инвестиционна дейност, банкови посредници –извършват банкова дейност и инвестиционно посредничество, и инвестиционни посредници, които сключват валутни сделки по валутния закон. Чистите инвестиционни посредници трябва да получат лиценз за дейността си от Комисията по финансов надзор, банките се лицензират от БНБ, а валутните търговци от Министерство на финансите и БНБ. В ЗПФИ е разписана процедурата, по която инвестиционните посредници могат да кандидатстват за получаване на лиценз в България за извършване на дейност и съответно какви биха били законовите причини за отнемането му. Инвестициите и търговията на финансовите пазари се извършват единствено чрез лицензирани инвестиционни посредници, банки и управляващи дружества, които получават лиценз за тази дейност и са наблюдавани от надзорен орган в съответната държава, в която са регистрирани. В България националният надзорен орган е Комисията за финансов надзор. Един от важните практически и актуални въпроси е сключването на договор с лицензиран инвестиционен посредник и съответно изясняване на рисковете от сключване на договор с нелицензиран инвестиционен посредник. Дейността на инвестиционните посредници е подложена на множество рискове. Основните видове рискове са следните:

1. Риск от промяна на доходността.
2. Риск от промяна на цената на акциите.
3. Риск от поемане на емисии
4. Риск, свързан със сетълмента
5. Риск от неточно изпълнение
6. Рискове от други дейности
7. Риск от промяна на валутните курсове
8. Риск от големи експозиции
9. Базисен риск

Потенциалните инвеститори следва да имат предвид, че инвестиционни услуги и дейности могат да бъдат предоставяни единствено от:

1. Дружества, лицензирани от КФН за извършване на дейност като инвестиционен посредник;

2. Банки, лицензирани от Българската народна банка (БНБ) за извършване на дейност като инвестиционни посредници, вписани в регистъра на КФН;

3. Инвестиционни посредници от държави членки на Европейския съюз (ЕС), които имат право да предоставят инвестиционни услуги на територията на Република България съобразно разпоредбите на Директива 2004/39/ЕО относно пазарите на финансови инструменти, а именно при условията на свободно предоставяне на услуги или чрез установяване на клон.

Освен горепосочените дружества, право да извършват дейност по управление на портфейли от финансови инструменти и парични средства имат и дружества, получили лиценз от КФН за извършване на дейност като управляващо дружество или управляващо дружество от държава членка.

Лицата, които желаят да инвестират във финансови инструменти и парични средства чрез сключване на сделки или посредством доверително управление, е необходимо първо да проверят дали съответното дружество е лицензирано от КФН и има право, съгласно издадения лиценз, да предоставя съответната услуга на клиенти. Списък на инвестиционните посредници и управляващите дружества, получили лиценз от КФН, може да намерите на интернет страницата на КФН.¹ Важно клиента на инвестиционен посредник да проговаря и да сключва договор само с лицензиран от КФН посредник. Затова преди да се ползват услуги на инвестиционен посредник, първо трябва да се провери дали е лицензиран от Комисията за финансов надзор (КФН). На сайта на КФН, в секция "Регистри и справки" има информация както за лиценза на посредника, така и за адресите на сайтовете, чрез които предлага услугите си.² Инвестиционните посредници нямат право да предоставят услуги чрез интернет страници, с различни адреси от тези, които са заявили пред съответните компетентни органи на държавите членки. КФН поддържа на интернет страницата си в секция "За потребителя", подсекция "Предупреждения за потребителите"³ списък с информация относно лица и интернет платформи, които извършват инвестиционна дейност и предлагат инвестиционни услуги без лиценз. Този списък се актуализира редовно, вследствие на жалби и сигнали на граждани, както и на друга информация до която КФН има достъп по служебен път. Инвестиционните посредници, които са регистрирани в друга държава в Европейския съюз, трябва да имат лиценз от съответния надзорен орган на страната, в която са учредени. За да извършват дейност тези дружества са длъжни при предлагане на услуги на територията на България (това включва и услуги по интернет) да са подали нотификация към КФН. Спазилите закона европейски инвестиционни посредници (брокери) трябва да са в списъка на сайта на КФН. За инвестиционни посредници от държавите извън ЕС, важи правилото че подлежат на контрол от КФН, както и че трябва да бъде издаден лиценз за да извършват дейност на територията на България. Лицензираните инвестиционни посредници задължително сключват писмен договор с лицето, на когото предлагат услугата. Във връзка с това когато се сключват договор с лицензиран инвести-

¹ <https://www.fsc.bg/bg/> [достъп за последен път 3.11.2020]

² <https://www.fsc.bg/bg/registri-i-spravki/> [достъп за последен път 3.11.2020]

³ <https://www.fsc.bg/bg/za-potrebitelya/preduprezhdeniya-za-potrebitelite> [достъп за последен път 3.11.2020]

ционен посредник, наименованието му в договора трябва да съвпада напълно с наименованието на инвестиционния посредник в регистрите на КФН. Неправомерно е името на посредника да не е идентично с името на фирмата, която е получила лиценз от съответния надзорен орган. При лицензираните инвестиционни посредници от КФН договорите с клиентите се подписват от представляващите дружеството или от оправомощени лица, които задължително са проверени от Комисията за финансов надзор и са вписани в регистър. Плащания към лицензирани посредници се извършват в техни офиси на каса до 10 000 лв. или по банков път, както и онлайн. Всички разплащания на каса се извършват в регистрираните офиси на лицензираните от КФН посредници - вписани в регистрите на КФН. Адресът за кореспонденция на лицензирания инвестиционен посредник от КФН, както и неговите офиси, задължително са описани в регистрите, водени от КФН.

Важен аспект в работа на инвестиционният посредник е дейността на посредника при работа с клиенти. Предметът на дейност на посредника е обърнат към неограничен или поне широк кръг лица - инвестиционната публика се състои от различен тип инвеститори, като тук съществено е разграничението на инвеститорите на професионални и непрофесионални. Основен принцип на законодателството в България е защитата на непрофесионалните инвеститори. В ЗПФИ са уредени изискванията за дейността на инвестиционните посредници по отношение на отношенията с техните клиенти. Тези изисквания се съдържат и в договорите между клиента и посредника. Следователно, ако посредникът наруши изискванията, ще понесе публичноправни санкции, но ще е нарушил и договорът и ще понесе гражданскоправни (частноправни) последици. Посредникът отговаря и пред клиента и пред КФН (Комисията за финансов надзор). ЗПФИ изисква първо писмен договор с клиента, това е форма за действителност. При извършване на услугите и дейностите е длъжен да действа честно и като професионалист в интерес на клиентите, както и да ги уведомява за рисковете от сделки с финансови инструменти. Това е най-генералното определяне на задълженията на посредника в отношенията със своите клиенти и съответно очертаване на дължимата грижа. Инвестиционният посредник трябва да разбере профила на своите клиенти, защото според профила на клиента той получава различно третиране. Има клиенти, които могат да искат да бъдат третирани като професионални клиенти (по-големият риск дава възможност за по-голяма печалба, но и по-големи загуби). Инвестиционният посредник има задължение да държи непрофесионалния инвеститор встрани от големите рискове. По начало съгласно ЗПФИ посредникът трябва да изпълнява инструкциите на клиента с най-добра грижа. Посредникът спазва принципа на изпълнение на клиентските нареждания по спазване на техния ред на постъпване, това се отнася за идентични нареждания. Принципът е първият по време е пръв по право. Законът задължава посредника да разграничи своите активи от клиентските активи. Това означава, че посредникът не може да прелива активи от портфейла на посредника към клиентите или обратно. Парите на клиентите се съхраняват в банки, а финансовите инструменти в депозитар, като сметките са отделни.

Важен момент за развитието на инвестициите и доверието между инвестиционния посредник и клиента е всяко действие извършено от инвестиционния посредник да бъде с грижата на добрият търговец. Прозрачността и добрата информираност на клиентите е от особено значение за развитието на инвестиционното посредничество в България. Повечето инвестиционни посредници в страната подържат уеб-страници с налични

начални обучения по инвестиране, както и форуми с полезни съвети и статистика по актуални инвестиционни въпроси.⁴ Водещите инвестиционни посредници в България се стремят да поддържат високо ниво на информираност на своите клиенти. Тенденциите са за провеждане на повече уебинари с цел запознаване с детайлите и възможностите на новите мобилни приложения, както и развитие на вече наложилите се платформи за търговия на международните пазари. Законът задължава всеки посредникът да уведоми клиентите си за системата за компенсиране на риска. Предупреждението за рисковете не е случайно, защото тук основният принцип е, че клиентът носи риска. За непрофесионалния инвеститор, за да инвестира средства, означава да позволи някой друг да управлява собствените му пари и други активи. През годините в световен мащаб сме свидетели на множество случаи, когато финансовите институции поради влошеното си финансово състояние са били в невъзможност да върнат на инвеститорите вложените от тях средства и поради това последните са претърпявали огромни загуби. Затова чрез въвеждане на гаранционни схеми се осигурява механизъм, при който непрофесионалните инвеститори имат право да бъдат компенсирани за средствата, които са поверили на инвестиционния посредник, когато същият не може към даден момент по причини, пряко свързани с финансовото му състояние, да изпълнява задълженията си към клиентите. Създаването на схеми за компенсиране на инвеститорите има няколко основни цели. Най-важната от тях е да се осигури стабилността на финансовата система и да се запази доверието на инвеститорите. Без такава стабилност е невъзможно нормалното функциониране на самия капиталов пазар, а същевременно доверието на инвеститорите в пазара осигурява неговата ефективност. Затова чрез създаването на подобни схеми се осигурява бъдещото развитие на пазара и запазването на доверието на инвеститорите в него. Друга цел на компенсационните механизми е да защитят, доколкото е възможно правата на инвеститорите по отношение на притежаваните от тях парични средства или инструменти. Същевременно инвеститорите като клиенти на инвестиционния посредник действат на свой риск. Те влагат свои средства и затова би следвало техните интереси да бъдат защитени от неблагоприятни обстоятелства, свързани с доставчика на инвестиционни услуги, които не са пряко свързани с пазара и действията на самите инвеститори. Неблагоприятното развитие на бизнеса на инвестиционния посредник и неговото влошено финансово състояние не би трябвало да води до загуба на активите на инвеститорите, защото те не са част от активите на инвестиционния посредник. Връзка с горепосоченото е дейността на КФН, като част от законодателните промени, свързани с присъединяването на България към ЕС, с последните изменения на ЗППЦК, обнародван в ДВ, бр. 39/2005 г., у нас също се създаде схема за компенсиране на инвеститорите, наречена Фонд за компенсиране на инвеститорите.⁵ Фондът е юридическо лице със седалище град София. Фондът осигурява изплащане на компенсация на непрофесионални клиенти на инвестиционния посредник при условията и реда на ЗППЦК чрез набраните във фонда средства и в случаите, когато инвестиционния посредник не е в състояние да изпълни задълженията си към клиентите по причини, свързани с неговото

⁴ <https://www.varchev.com/> [достъп за последен път 3.11.2020]

<https://www.benchmark.bg/>

<https://karollbroker.bg/bg/investitsionen-posrednik> [достъп за последен път 3.11.2020]

<https://admiralmarkets.com/bg/> [достъп за последен път 3.11.2020]

<http://www.real-finance.net/> [достъп за последен път 3.11.2020]

<https://www.deltastock.com/bulgaria> [достъп за последен път 3.11.2020] и др.

⁵ <http://sfund-bg.com/> [достъп за последен път 3.11.2020]

финансово състояние. Комисията за финансов надзор (КФН) приема правилник за устройството и дейността на фонда. Източниците за набиране на средствата на фонда са: вноските от инвестиционни посредници; други източници - като заеми, дарения или чуждестранна помощ. БНБ е депозитар на средствата на фонда. Средствата на фонда могат да се използват само за изплащане на компенсации на инвеститорите в предвидените в този закон случаи, на главницата и лихвите по взетите от фонда заеми, както и за покриване на разходите, свързани с дейността на фонда. Всеки инвестиционен посредник, който държи пари и/или ценни книжа на клиенти и за когото по тази причина могат да възникнат задължения към клиенти, е длъжен да прави парични вноски във фонда - встъпителна и годишна вноски. Фондът изплаща компенсации на клиентите на инвестиционен посредник в два случая:

- когато с решение на съответния окръжен съд е открито производство по несъстоятелност за инвестиционен посредник, включително когато производството по несъстоятелност е прекратено поради това, че наличното имущество е недостатъчно за покриване на разходите по производство по несъстоятелност

- когато е отнет лицензът за извършване на дейност като инвестиционен посредник от КФН или БНБ поради трайно влошено финансово състояние и поради това инвестиционен посредник не може да изпълнява задълженията си. В срок до 7 дни от получаване на решението на съответния окръжен съд или на КФН/БНБ фондът публикува съобщение за постановеното решение и за срока, в който клиентите на инвестиционен посредник могат да предявят искане за изплащане на компенсация, както и банката, чрез която ще се извършва изплащането на компенсацията. Компенсацията, която фондът може да изплати на един клиент е до 90 на сто от стойността на неговото вземане, но не повече от 40 000 лв., което от своя страна се прави с цел намаляване на крайната тежест за инвестиционен посредник.⁶

Създаването на Фонд за компенсиране на инвеститорите има за цел постигането на няколко точно определени юридически цели по въпросите на компенсационните механизми, а именно:

- да се осигури стабилността на финансовата система и да се запази доверието на инвеститорите

- да се защитят, доколкото е възможно правата на инвеститорите по отношение на притежаваните от тях парични средства или инструменти.

- да осигури такова ниво на обезщетение, което да е достатъчно, за да защити интересите на дребните инвеститори

- Цел на гаранционните схеми е инвеститорите да бъдат обезщетени без прекомерно забавяне, след като бъде установена основателността на тяхната претенция

В своята практика и надзор КФН налага някои основни принципа при защита интересите на непрофесионални инвеститори и техните инвестиции:

- Първият от тях, е осигуряване на еднакво ниво на обезщетение за различните инвеститори. Всички клиенти на инвестиционния посредник получават еднакво ниво на обезщетение, което обикновено е определено като процент от вземането на клиентите към инвестиционния посредник.

- Вторият принцип е, задължително участие на всички инвестиционни посредници във фонда за компенсиране на инвеститорите.

⁶ <http://sfund-bg.com> [достъп за последен път 3.11.2020]

- Третият принцип е, че разходите за финансиране на схемата за компенсиране трябва да се поемат от самите инвестиционни посредници. Това е така, защото причините да се плащат компенсации на клиентите са в самите инвестиционни посредници поради тяхното финансово състояние.

- Четвъртият принцип е, че финансовият капацитет на компенсационните схеми трябва да е пропорционален на техните финансови задължения.

- Петият принцип е, осигуряване на компенсации само на непрофесионални инвеститори.

- Шестият принцип е, че не се изплащат обезщетения за вземания, възникнали при или по повод на сделки или действия представляващи „пране на пари”.

- Седмият принцип е задължението за информиране на клиентите за схемата за компенсиране на инвеститорите

Заклучение

Нормативната уредба на инвестиционното посредничество в България е много разнообразна и регламентирана от множество нормативни актове, но въпреки това се наблюдава липса на достатъчна правна зрялост и информираност при инвеститорите по въпросите на договарянето с лицензирани инвестиционни посредници и за възможните от настъпване на неблагоприятни последици и рискове. Особено застрашени са неопитните, непрофесионални инвеститори, които за пръв път правят инвестиция на международните пазари. Възможността за сключване на договор с нелицензиран търговски посредник, без издаден лиценз от Комисията по финансов надзор и възможността да станат жертви на финансова измама е една от най-честите грешки на неопитните инвеститори. Грешка често породена от силното желание за бърза печалба и от липсата на достатъчна правна информираност. Една от важните промени, които трябва да настъпят е провеждането на повече информационни кампании за разясняване на въпросите на инвестиционното търговско посредничество и рисковете от това. Запознаването на младите, непрофесионални инвеститори с въпросите и възможностите на схеми за компенсиране е от особено значение за намаляване на риска. Това дава допълнителна сигурност на системата, и шанс на повече хора да инвестират. Благоприятно би било също така провеждането на повече национални разяснителни кампании в интернет пространството. Нуждата от повече систематизирана информация и разясняване на възможностите за търговията на световните пазари, би било една положителна стъпка към развитието на предприемачески дух при непрофесионални инвеститори в България, както и тласък за развитие на инвестиционното посредничество в страната.

Използвана литература

1. Атанасов, М.,(2005), Фондови борси и финансови пазари, В. Търново: УИ „Св.св. Кирил и Методий“
2. Atanasova,M.,(2005), Fondovi borsi i finansovi pazari,V.Turnovo: UI „Sv.sv. Kiril i Metodii”
3. Балканджиева,Б.,(2003),Английско-български речник по търговско право, София: Софи-р
4. Balkandzieva,B.,(2003),Angliisko – bulgarski rechnik po tygovsko parvo,Sofia : Sofi-r
5. Голева,П.,(2018),Търговско право.Търговци.,Нова звезда
6. Goleva,P.,(2018),Tygovsko parvo.Tygovci.,Nova

7. Калайджиев, А., (2015), Търговско право – обща част, Труд и право
8. Kalaizdziev, A., (2015), Търговско право – обща част, Труд и право
9. Моравенов, М., (2005), Насоки за подобряване на пазарната структура и качеството на пазарите на БФБ-София, Алманах на Стопанска Академия, бр 2
10. Moravenov, M., (2005), Nasoki za podobryvane na pazarnata struktura i kachestvo na pazarite na BFB – Sofia, Almanah na Stopanskata Akademiq, br.2

За контакти: Докторант Любен Делчев
Русенски университет „Ангел Кънчев“
Email: l.r.delchev@gmail.com

ПРАВЕН СТАТУТ НА СЛУЖЕБНО НАЗНАЧЕНИЯ ЛИКВИДАТОР

*Докт. Анна Михова-Георгиева
Юридически университет
Русенски университет „Ангел Кънчев”*

LEGAL STATUS OF THE OFFICIALLY APPOINTED LIQUIDATOR

*PhD Anna Mihova-Georgieva
Faculty of Law
“Angel Kanchev” University of Ruse*

Резюме

Докладът цели да разгледа фигурата на служебно назначеният ликвидатор, назначаван от длъжностно лице по регистрация при Търговския регистър към Агенцията по вписвания, както и да посочи, в кои случаи и при какви условия се налага такова назначение.

Ключови думи: ликвидатор, търговски регистър, акт за назначаване, длъжностно лице по регистрация, Агенция по вписвания.

Abstract

The Report aims to consider the figure of the liquidator, officially appointed by the Official Registrar at the Trade register by the Registry agency, as well as to describe in which cases and under which conditions such appointment it is necessary.

Key word: liquidator; Trade register; Act for assignment; Official Registrar; Registry Agency.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.158>

Въведение

Ликвидацията е правна последица от прекратяването на търговското дружество. В зависимост от съдържанието на фактическия състав, при осъществяването на който търговското дружество преустановява активната си търговска дейност, се говори за доброволна и принудителна ликвидация¹. Доброволна ликвидация е по воля на дружествените членове, докато при принудителната ликвидация не е налице такава воля. Все по често възниква нуждата от служебно назначаване на ликвидатор, който да осъществи процедурата по ликвидация на дружествата.

Изложение

Търговският закон предвижда пет правни основания за прекратяване на дружество с ликвидация, а именно:

- по решение на съдружниците, взето с мнозинство 3/4 от капитала;
- по решение на окръжния съд, по иск на съдружниците, ако важни причини налагат това;
- по решение на окръжния съд, по иск на прокурора, ако дейността на дружеството противоречи на закона;

¹ Таков, К., Допустима ли е продажбата на предприятие в производство по ликвидация?, В: Правни изследвания в памет на проф. Витали Таджер, С. 2000 г.

- по решение на окръжния съд, по иск на прокурора, когато в продължение на три месеца дружеството няма вписан управител.

Тези основания не са изчерпателно изброени. В различни правни норми са предвидени и други основания за прекратяване на търговско дружество. Например, когато дружеството преследва забранени от закона цели (чл. 252, ал.1, т.4 ТЗ), когато капиталът е спаднал под определен минимум (чл. 252, ал.1, т.5 ТЗ), когато е налице волеизявление на взискател в изпълнителното производство за прекратяване участието на длъжника в дружеството (чл. 517, ал.3 ГПК), когато е отнет лиценз на дружеството за извършване на търговска дейност (чл. 126, и чл. 48, ал.4 ЗКИ, чл. 16, ал.3 ЗДСИЦ, чл. 99в, ал.4 ЗЗО, чл. 123 КЗ и др.) и др.

Особена хипотеза на принудителна ликвидация е уредена в §5 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за търговския регистър. Ако в установения тригодишен срок търговското дружество не се пререгистрира, то се прекратява *ex lege*, като това обстоятелство се вписва служебно от Агенцията по вписванията, и по отношение на него се открива производство по ликвидация.

Ликвидаторите в посочените примери за принудителна ликвидация се назначават от окръжния съд по седалището на прекратеното дружество или от съответния административен орган – Комисия по финансов надзор, Фонд за гарантиране на влоговете в банките, Държавната комисия по стоковите борси и тържищата, Агенцията по вписванията. Това са т.нар. **СЛУЖЕБНО НАЗНАЧЕНИ ЛИКВИДАТОРИ**.

За разлика от служебно назначаваните ликвидатори от окръжния съд по седалището на прекратеното дружество или от съответните административни органи, изброени по-горе, сравнително най-добре нормативно уредена е процедурата по служебно назначаване на ликвидатор от Агенцията по вписванията.

Агенцията по вписванията назначава ликвидатор в няколко хипотези²:

- при обявяване на едно търговско дружество за недействително поради пороци в учредяването му;

- когато възникне необходимост от извършване на допълнителни ликвидационни действия след заличаване на дружеството от търговския регистър;

- ако едно търговско дружество не се пререгистрира в тригодишния срок, установен в §4 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за търговския регистър.

Фигурата на служебно назначения ликвидатор от длъжностното лице по регистрация в Търговския регистър при Агенцията по вписванията се урежда с въвеждането на Търговския регистър, като самостоятелно звено на Агенцията по вписванията и съответно отделияно му от окръжните съдилища. Необходимостта от регулация на дейността на служебно назначения ликвидатор от длъжностното лице по регистрация в Търговския регистър при Агенцията по вписванията, се налага с влизане в сила на Закона за търговския регистър и по конкретно на §4, ал.1 от Преходните и заключителни разпоредби на закона, според който търговците и клоновете на чуждестранни търговци, вписани в търговския регистър и в регистъра на кооперациите при окръжните съдилища, са длъжни да се пререгистрират по този закон в срок до 31 декември 2011 г. Голяма част от дружествата се пререгистрираха в срока, посочен от закона, но друга част не спазиха срока.

За тези търговски дружества, които целенасочено или не пропуснаха срока по §4, ал.1 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за търговския регистър, за-

² Антонова, А., Ликвидация на търговски дружества, С., 2009 г.

конът е предвидил отделна процедура в §5, ал.2 на същият закон, според която, дейността им се прекратява на 1 януари 2012 г. и от тази дата не могат да осъществяват търговска дейност. За едноличните търговци и клоновете на чуждестранните търговци последицата от това прекратяване е че същите се считат за заличени от 1 януари 2012г., но за търговските дружества и кооперациите, преди да могат да бъдат заличени, следва да се проведе процедура по ликвидация.

Съгласно §5а, алинея 2 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за търговския регистър, заявление за ликвидация на търговец, който не е пререгистриран в законоустановеният срок, може да подаде лице, което е съдружник, акционер, член-кооператор или техен наследник, член на управителен орган на непререгистриран търговец, търговец, в който съдружник е непререгистрирано търговско дружество или кооперация, кредитор на непререгистриран търговец, кредитор на съдружник в непререгистрирано търговско дружество, държавен орган и орган на местното самоуправление. В заявлението се посочва ликвидатор и срок за ликвидацията. Въз основа на това заявление, агенцията по вписвания изисква служебно необходимите документи за пререгистрация от съда по регистрацията и извършва служебна пререгистрация на търговеца, след което се отразяват и обстоятелствата по ликвидация на дружеството.

За ликвидатор на непререгистриран търговец се назначават лицето или лицата, които имат право да го представляват според вписването в съда по регистрацията. Ликвидаторите се смятат уведомени за назначението с вписването им в търговския регистър. В тези случаи не се изисква нотариално заверено съгласие с образец на подписа.

Когато назначеното лице е в невъзможност да изпълнява функциите на ликвидатор или няма вписан представляващ, за ликвидатор се назначава лицето, посочено от заявителя. Ако в заявлението не е посочено лице за ликвидатор или лицето не изпълнява задълженията си по ликвидация или с действията си застрашава интересите на търговеца или кредиторите, ликвидаторът се определя от длъжностното лице по регистрацията.

Съгласно чл. 133 от Наредба №1 от 14 февруари 2007 г. за водене, съхраняване и достъп до търговския регистър и до регистъра на юридическите лица с нестопанска цел (загл. изм. - ДВ, бр. 77 от 2017 г., в сила от 01.01.2018 г.), за ликвидатор, назначаван служебно от длъжностното лице по регистрацията, може да бъде утвърдено дееспособно лице, което отговаря на следните изисквания:

1. висше образование - юридическо или икономическо, с образователно-квалификационна степен магистър;
2. най-малко 3 години стаж по специалността;
3. не е осъждано за престъпление от общ характер;
4. не е лишено от право да упражнява професия или дейност;
5. е на възраст не повече от 65 години;
6. има разрешение за постоянно пребиваване в Република България, ако лицето е чужд гражданин;
7. има електронен подпис и осигурена възможност за електронен обмен с Агенцията по вписванията.

За ликвидатор може да се определи и всяко лице, включено в списъка на лицата, които могат да бъдат назначавани за синдици съгласно чл. 655, ал. 2, т. 7 от ТЗ, и изразило съгласие да бъде включено в списъка на ликвидаторите.

При назначаването на ликвидатор длъжностното лице по регистрацията съобразява по възможност квалификацията и специалността му с оглед предмета на дейност на търговеца, както и местожителството на ликвидатора и седалището на търговеца.

На 27 юни 2014 г. в бр. 53 на Държавен вестник е обнародвано изменение и допълнение на Наредба №1 от 14 февруари 2007 г. за водене, съхраняване и достъп до търговския регистър (Наредба №1), като промените влизат сила в деня на обнародването. С направените изменения в Наредба №1 е предвидено, че Изпълнителният директор на Агенция по вписванията утвърждава със заповед списък на ликвидаторите и същият се обявява на интернет страницата на агенцията. За да бъде включено едно лице в списъка на ликвидаторите, то следва да подаде молба по образец до Изпълнителния директор на Агенцията. След подаване на молбата и прилагане на изискуемите документи, комисия на Агенцията по вписванията проверява документите и след одобрение изготвя списък на ликвидаторите, който се утвърждава от Изпълнителния директор със заповед³.

Длъжностното лице по регистрацията назначава служебния ликвидатор с Акт за назначаване. В акта за назначаване се посочват: името, образованието и специалността на ликвидатора, юридическото лице, в което се назначава за ликвидатор, възнаграждението на ликвидатора, както и срок за представяне на нотариално заверено съгласие от ликвидатора с образец от подписа му. На дружеството и назначения служебно ликвидатор се предоставя копие от акта за назначаване.

Срокът за ликвидация обикновено е шест месеца, но в Закона за търговския регистър е посочено, че в тези случаи ликвидацията приключва в срок до една година. Той може да бъде удължен въз основа на обосновано предложение от ликвидатора или по искане на лице по чиято инициатива е започнало производството по ликвидация.

Обменът на информация между назначения служебно ликвидатор и Агенцията по вписванията се извършва по електронен път. Служебно назначеният ликвидатор получава Уведомление за назначението си заедно с Акта за назначение и съответните приложения на електронната поща, посочена от него в молбата за вписване като ликвидатор. След получаване на назначението, служебно назначеният ликвидатор разполага с двуседмичен срок за представяне по партидата на прекратеното дружество, което е назначено да ликвидира, нотариално заверена декларация-съгласие със спесимен, с което приема назначението. В случаите, когато закон предвижда наличие на предпоставки или отсъствие на пречки за назначаването, ликвидаторът удостоверява съответните обстоятелства с декларация и/или със съответни документи.

Законът не е предвидил какво се случва ако назначеното лице не представи нотариално заверена декларация-съгласие по партидата на търговеца. Практиката показва, че това се приема като отказ за назначаване и след изтичане на двуседмичният срок, длъжностното лице по регистрацията назначава друго лице за ликвидатор.

След назначението ликвидатора следва да публикува покана до кредиторите по патрида на дружеството в ликвидацията, да изготви начален баланс и въобще всички действия, които ликвидаторът извършва във връзка с ликвидацията. За разлика от обичайно назначения ликвидатор, служебно назначения ликвидатор не разполага с първоначално необходимата информация за дружеството, включително за наличните активи,

³ Списък с ликвидаторите към Агенцията по вписванията е налице на: <https://www.registryagency.bg/bg/za-agencyata/uslugi-na-agencyata/vklyuchvane-spisaka-veshtite-litsa-likvidatori-kontroliori-proveriteli/> [достъп за последен път. 10.10.2020].

за изискуемите вземания и просрочените задължения, за назначените лица по трудово правоотношение, за неплатени работни заплати и т.н.. Всичката тази информация следва да бъде събрана от ликвидатора от съответните агенции, администрации, държавни и частни организации и др. За започнатото производство по ликвидация следва да се уведоми Националната агенция по вписвания, като се подаде Уведомление по чл. 77 от ДОПК. Следва да се проучи какви годишни данъчни декларации са подавани от дружеството, дали разполагат със средства в банка, акции и облигации, МПС и друго движими и недвижими имуществва; дали има учредени особени залози върху търговското предприятие; дали има заведени изпълнителни дела от и срещу дружеството и др. Необходимо е също така ликвидатора да подаде Уведомление към НОИ за прекратяване и ликвидация на дружеството. В края на всяка година се извършват годишно приключване и се представят годишен финансов отчет и годишен доклад за дейността на ликвидатора.

За осъществяване на дейностите, посочени по-горе, се дължат такси и разноски, които много често се кредитират от служебно назначения ликвидатор. В следствие тези разноски се изплащат от дружеството в ликвидация или ако не разполага със средства от лицето, по чиято инициатива е предприета процедурата по ликвидация. Възможно е ликвидаторът да изиска от длъжностното лице по регистрация да задължи лицето, по чийто почин е започната процедурата по ликвидация да внесе авансово сума, която да покрие първоначалните разноски на ликвидатора.

През периода на ликвидация, тъй като дружеството е прекратено не могат да се извършват сделки от името и в полза на дружеството, с изключение на така нареченото довършване на текущите дела. Ликвидаторите са длъжни да довършат текущите сделки, да съберат вземанията, да превърнат останалото имущество в пари и да удовлетворят кредиторите. Те могат да сключват нови сделки само ако това се налага от ликвидацията. Ликвидаторите могат по съгласие със съдружниците, съответно с акционерите и кредиторите, да им прехвърлят отделни обекти от ликвидационното имущество, ако с това не се увреждат правата на останалите съдружници и кредитори. Ликвидаторът носи имуществена отговорност за извършените от него сделки и действия, увреждащи търговеца или кредиторите му. Той е длъжен да осъществява правомощията си с грижата на добър търговец.

Назначеният служебно ликвидатор има право на месечно възнаграждение за периода на ликвидацията, което се определя от длъжностното лице по регистрация. Месечното възнаграждение на ликвидатора не може да е по-малко от една минимална за страната работна заплата. При определяне на възнаграждението длъжностното лице по регистрацията съобразява и преценява:

1. сложността и спецификата на поставените задачи;
2. вида и състоянието на търговското дружество или кооперацията;
3. времето, необходимо за извършване на ликвидацията.

По сега действащата норма, възнаграждението и разходите на ликвидаторите се изплащат от търговеца (ликвидиращото се дружество). Когато търговецът не разполага със средства, лицето, подало заявлението за ликвидация, осигурява средства за ликвидацията, включително за заплащане възнаграждението на ликвидатора. Съгласно първоначалната редакция на §5, ал.5 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за търговския регистър, когато ликвидаторът е назначен служебно и имуществото на търговеца е недостатъчно за покриване на разноските на ликвидатора, те се поемат от

агенцията по вписвания. В следствие обаче това е променено и към момента разноските на ликвидатора са за сметка на ликвидиращото се дружество. Много често, дружествата които се ликвидират принудително нямат средства или активи за покриване на разноските и възнаграждението на ликвидатора. Това означава на практика, служебно назначеният ликвидатор, (ако приеме назначението) да работи със съзнанието, че няма да получи възнаграждение за труда си, както и за направените от него разноски и дори да самофинансира процедурата по ликвидация. Поради това, често служебно назначените ликвидатори отказват назначенията и това води до блокиране на процедурата по ликвидация и такива дружества продължават да са висящи без изглед за реално приключване на процедурата.

Заключение

От изложеното до тук става ясно, че фигурата на служебно назначеният ликвидатор заема все по-важна роля в съвременните обществени отношения. Факт е наличието на хиляди „висящи“ дружества, които са прекратени по една или друга причина и за които, законът предвижда провеждане на процедура по т.нар. служебна ликвидация. Липсата на уредба в закона, касаеща възнаграждението и разноските на служебно назначените ликвидатори, в случаите, когато дружеството не разполага със средства и активи, на практика блокира дейността на служебно назначените ликвидатори. Това създава една несигурност в правния мир. Поради това, фигурата на служебно назначения ликвидатор, следва да бъде правно регламентирана.

Използвана литература

1. Антонова, А. (2009), Ликвидация на търговски дружества, София: Сиела.
2. Antonova, A. (2009), Likvidaciya na targovski druzhestva, Sofia: Siela.
3. Адв. Атанасова Ликвидация на непорегистрирани търговски дружества. Налично на: <https://advokatatanasova.com/likvidacia-na-neporegistrirani-targovski-druzhestva/>
4. Adv. Atanasova, Likvidacij na neporegistrirani targovski druzhestva - <https://advokatatanasova.com/likvidacia-na-neporegistrirani-targovski-druzhestva/>
5. Стоилова, А., (2010) Срокът за пререгистрация на търговците, сп. Търговско и конкурентно право (12).
6. Stoylova, A., (2010), Srokat za preregistraciya na targovcite, Targovsko I konkurentno pravo (12).
7. Таков, К. (2000), Допустима ли е продажбата на предприятие в производство по ликвидация?, В: Правни изследвания в памет на проф. Витали Таджер, София.
8. Takov, C. (2000), Dopustima li e prodazhbata na predpriyatie v proizvodstvoto po likvidaciya?, V: Pravni izsledvaniya v pamet na prof. Vitali Tadzher, Sofia.

За контакти: Докт. Анна Михова-Георгиева
Русенски университет „Ангел Кънчев”
Юридически факултет
e-mail: anna_mihova@abv.bg

ПРАВОМОЩИЯ ЗА ЛИКВИДАЦИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ЕООД ПРИ СМЪРТ НА ЕДНОЛИЧНИЯ СОБСТВЕНИК НА КАПИТАЛА

*Докторант Анна Михова-Георгиева
Юридически факултет
Русенски Университет „Ангел Кънчев”*

POWERS FOR LIQUIDATION IN CASE OF TERMINATION OF SOLE OWNED LTD. IN CASE OF DEATH OF THE SOLE OWNER OF THE CAPITAL

*PhD Anna Mihova-Georgieva
Faculty of Law
“Angel Kanchev” University of Ruse*

Резюме

В настоящия доклад се прави анализ на разпоредбите на чл. 157, ал.1 ТЗ и чл. 155, т.3 ТЗ, с оглед установяване на лицата, които имат правомощие да заявят прекратяването на дружеството в Търговския регистър и да осъществят процедура по ликвидация на дружеството.

Ключови думи: прекратяване по закон, чл. 157, ал.1 ТЗ, чл. 155, т.3 ТЗ, наследяване на дружествени дялове, правомощия на кредиторите и прокурора, тълкувателно дело №1/2020г. на ОСТК на ВКС.

Abstract

The report analyzes the provisions of Art. 157, paragraph 1 CA and art. 155, item 3 of the CA, in order to establish the persons who have the authority to declare the termination of the company in the Commercial Register and to carry out a procedure for liquidation of the company.

Key word: termination by law; art. 157; para 1 CA; art. 155; item 3 of the CA; inheritance of company shares; powers of creditors and the prosecutor; interpretative case №1 / 2020. of the OSTK of the SCC.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.164>

Въведение

Търговският закон¹ определя търговското дружество, като обединение на две или повече лица за извършване на търговски сделки. Това обединение изисква² наличието на обща воля за съвместна търговска дейност. Когато тази воля отпадне, при изпълнение целта на дружеството или при отпадане на необходимостта от осъществяване на търговската дейност на дружеството, то се прекратява и се извършва ликвидация.

Когато прекратяването на ООД е по решение на общото събрание на дружеството, респективно по решение на едноличния собственик на капитала при ЕООД, правомощие да осъществи процедурата по ликвидация има ликвидаторът назначен от общото събрание (съответно едноличният собственик на капитала при ЕООД). Обикновено това е самия управител на дружеството.

Законодателят обаче е предвидил и други случаи, при които дружеството се прекратява. При дружествата с ограничена отговорност тези хипотези са изброени в чл. 154

¹ Чл. 63, ал.1 ТЗ

² Волята за съвместна търговска дейност се изразява в дружествения, съответно учредителния договор или устав за акционерните дружества и е задължително условие за учредяване на дружеството.

и чл. 155 от ТЗ. Освен тези основания има и едно специално основание за прекратяване, което касае конкретно ЕООД и то е посочено в чл. 157, ал. 1 ТЗ: „Дружеството, в което капиталът се притежава от едно физическо лице, се прекратява със смъртта му, ако не е предвидено друго, или наследниците не поискат да продължат дейността“³. Много често обаче, наследниците на едноличния собственик на капитала не желаят да встъпят в дружеството, като съдружници или правят отказ от наследство и така въпреки, че съгласно закона дружеството се счита прекратено със смъртта на едноличния собственик, търговското предприятие на ЕООД като комплекс от права, задължения и фактически отношения продължава да съществува, докато не бъде осъществена процедурата по ликвидация. По въпроса, кой има правомощия да осъществи процедурата по ликвидация в тази хипотеза, законът мълчи, а в правната теория и съдебната практика има различни становища.

Изложение

Разпоредбата на чл. 157, ал.1 от ТЗ сама по себе си е непълна и се нуждае от тълкуване. На пръв поглед, нормата изглежда ясна: „Дружество, в което капиталът се притежава от едно физическо лице, се прекратява със смъртта му....“⁴. С настъпването на юридическият факт на настъпване на смъртта, се прекратява и самото търговско дружество. Прекратяването на ЕООД настъпва *ipso facto*- с факта на смъртта на едноличния собственик или т. нар. **законово прекратяване на дружеството**³ или **прекратяване по право (по силата на закона)**⁴, без да са необходими други правни действия⁵. Това правило по аналогия е застъпено и в нормата на чл. 125, ал. 1, т. 1 ТЗ, която предвижда, че при смърт на съдружник в дружество с ограничена отговорност, членството му в дружеството се прекратява. Разглеждайки нормата на чл.157, ал.1 ТЗ в тази част можем да направим аналогия и с разпоредбата на чл. 93, ал.4 ТЗ, според която събирателното дружество се прекратява със смъртта на съдружник. При прекратяване на персоналните дружества, тази норма звучи логично, тъй като този тип дружества работят на базата на личните качества на съдружниците и техният индивидуален или дори уникален принос за дружеството. Със смъртта на съдружник, продуктът на дружеството не би бил същият и то няма как да съществува в същия си вид. При капиталовите дружества обаче, не е налице такова условие за неговото учредяване и работа. Тези дружества, сред които е и дружеството с ограничена отговорност, не са с оглед личността, а с оглед капитала.

Ако разгледаме основанията за прекратяване на друго еднолично капиталово дружество, каквото е ЕАД, ще видим, че в разпоредбата на чл. 252, ал.2 ТЗ изрично е посочено, че ЕАД „не се прекратява със смъртта или с прекратяването на едноличния собственик на капитала“⁶. Според Професор Таджер, това разминаване в текстовете е привидно, тъй като както дяловете, така и акциите на търговските дружества са наследими и според него това е смисълът на разпоредбата на чл. 157, ал.1 ТЗ, както и на чл. 252, ал.2 ТЗ⁶.

³ Така Таджер, В. Капиталови търговски дружества, С., ИК „Труд и право“, 1994, стр. 116

⁴ В теорията съществува и т.нар. „доброволно прекратяване“, „прекратяване по право“ или „автоматично прекратяване“ и „принудително прекратяване“. Така Таков, К., Допустима ли е продажба на предприятие в производство по ликвидация?, Юбилеен сборник в памет на проф. Витали Таджер, 2003 г., стр. 510-538, Антонова, А., Събирателно дружество, изд. Сиби, 2004г., стр. 188 и др.

⁵ Решение №591/ 25.03.2017г. на СГС, ТО, VI-11 с-в, по т.д. №4600/2015г.

⁶ Така Таджер, В., Капиталови търговски дружества, ИК „Труд и право“, С., 2011, с. 129

Втората част на разпоредбата на чл. 157, ал.1 ТЗ обаче, въвежда две изключения, които сякаш обръщат правилото, дружеството да се прекратява със смъртта на едноличния собственик на капитала. Първото изключение е **ако не е предвидено друго**. Това „друго” може да бъде предвидено единствено в учредителния акт на дружеството, но липсата на никакви предвидими рамки, в какво ще се изразява това „друго”, предполага много възможности. Например, в учредителния акт може да бъде предвидено, че дружеството се прекратява, ако в шест месечен срок от смъртта на едноличния собственик на капитала, наследниците не приемат наследството и не встъпят в дружеството, като съдружници или може да е предвидено, че с настъпването на смъртта на едноличния собственик на капитала, дружеството автоматично се наследява от държавата или от трето лице или само от един от наследниците. Може също така да е предвидено след смъртта на едноличния собственик на капитала, дружеството да се влее в друго дружество, което също би довело до прекратяване, но без последваща ликвидация. Всички тези възможности, могат да доведат до различен срок за осъществяване на посоченото в акта, т.е. **моментът на прекратяване на дружеството би бил различен**.

Такъв би бил моментът и във втората хипотеза на чл.157, ал.1 ТЗ - **ако наследниците не са поискали да продължат дейността на дружеството**, където не е посочено в какъв срок следва да направят това, както и от кой момент започва да тече този срок от смъртта на наследодателя, от откриване на наследството или от узнаване от наследника за смъртта на наследодателя. Ако приемем, че наследниците следва да заявят, че желаят да поемат наследените дялове незабавно, от смъртта на наследодателя, за снабдяване на наследниците със смъртен акт, подготовка и подаване на документи за приемане на наследените дялове и встъпване в дружеството, като наследник/ци е необходимо технологично време, което свъщност липсва, ако тълкуваме точно първата част от разпоредбата на чл. 157, ал.1 ТЗ и приемем, че дружеството се прекратява автоматично *ex lege* със смъртта на едноличния собственик на капитала. Прекратяването *ex lege* има конститутивно действие от момента на смъртта на наследодателя. Последващото встъпване на наследниците или настъпване на условията евентуално предвидени в учредителният акт биха ли могли да отменят това конститутивно, прекратително действие на смъртта на едноличния собственик? Какво се случва в периода между прекратяването по силата на закона на дружество и „възкресяването му” от момента на вписване на наследниците, като съдружници в дружеството? Законът не е установил изричен преклузивен срок, в който следва да бъде отправено искането по чл. 157, ал. 1 ТЗ. Според чл. 155, т. 3 ТЗ, в случай че в продължение на три месеца, дружеството няма вписан управител, то може да бъде прекратено по иск на прокурора. Смисълът на разглежданата разпоредба налага извода, че фактическият състав, произтичащ от разпоредбата на чл. 157, ал. 1 от ТЗ, следва да се реализира в период от три месеца.

Ако нито едно от двете условия, предвидени в чл. 157, ал.1 ТЗ, които изключват прекратяването на дружеството, не се осъществят и сметем дружеството за прекратено по силата на закона с настъпването на смъртта на едноличния собственик на капитала, кой би бил правно легитимиран да обяви дружеството в ликвидация, да впише прекратяването, съответно ликвидацията на дружеството в търговския регистър, в случай, че наследниците са дезинтересирани или откажат да проведат процедурата?

Правната теория⁷, а и редица съдебни решения, считат че в този случай, следва да се приложи по аналогия текста на чл. 60а ТЗ, който гласи, че вписването на едноличния търговец се заличава от търговския регистър при смъртта му по заявление на наследниците. От това следва, че при прекратено по силата на закона ЕООД, процедурата по ликвидация на дружеството следва да бъде проведена от наследниците на едноличния собственик на капитала. За разлика от ЕТ обаче, където това не е необходимо, при ЕООД наследниците все пак трябва да встъпят като съдружници в дружеството, за да образуваат общо събрание на дружеството (съответно едноличен собственик на капитала, ако наследникът е един) и да могат легитимно да вземат решение за прекратяване и ликвидация на дружеството. Но това е право на наследниците, а не тяхно задължение и те могат да откажат явно или конклюдентно да го направят. Кой е оправомощен да заяви прекратяване и ликвидация на дружеството в този случай?

Съгласно Решение № 73/21.06.2019 г. по т. д. № 2413/2018 г. на ВКС, I т. о., постановено по реда на чл. 290 от ГПК: *„При бездействие на наследниците, както и в настоящия случай – при отказа им от наследството на починалия едноличен собственик на капитала – физическо лице, но и независимо от предходното, ще следва самостоятелна легитимация да се признае и на други лица, в съответствие с правния им интерес от удовлетворяване в производството по ликвидация, с прилагане по аналогия на пар.5а ал.2 вр. с пар.5 ал.2 от ПЗР на ЗТР / обн.ДВ бр.99 от 2012 г./, въведени във връзка със задължението за пререгистрация на търговци, вписани до влизане в сила на Закона за търговския регистър в търговските регистри и регистрите на кооперациите при окръжните съдилища – пар.4 от ПЗР на ЗТР.“*

Но съществува и друга възможност. От момента на смъртта на едноличния собственик на капитала, който е и управител на дружеството, то остава и без изискуемите по силата на чл. 135 във вр. с чл. 155, т. 3 ТЗ дружествени органи. Дружеството остава без управление, без възможността да взема правнорелевантни решения, включително решение за назначаване на ликвидатор, за определяне на срок на ликвидацията и за обявяване на ликвидацията в търговския регистър. В този случай, според чл. 155, т. 3 ТЗ, ако в продължение на три месеца, дружеството няма вписан управител, то може да бъде прекратено по иск на прокурора. Липсата на конкретна норма, относно лицата имащи правомощия да заявят прекратяването на ЕООД при смърт на едноличния собственик на капитала при бездействие на наследниците е разрешена от голяма част от съдебната практика, като допуска искове на прокурори на основание чл. 155, т.3 от ТЗ, след изтичане на тримесечния срок от смъртта на едноличния собственик на капитала, по които се произнася с решения за прекариване на еднолични дружества на основание чл. 155, т.3, във вр. с чл. 157, ал.1 ТЗ и указания: *„Препис от настоящото решение, след влизането му в сила, да се изпрати служебно на Агенцията по вписвания за вписване в Търговския регистър, за преценка с оглед последващо служебно провеждане на процедура по чл.156 от ТЗ.“*⁸ По този начин прекратяването на дружеството се вписва служебно в Търговския регистър, а длъжностното лице по регистрация назначава служебно ликвидатор от списъка на ликвидатори към Агенцията по вписвания, който да осъществи процедурата.

⁷ Вж. Калайджиев, А. Търговски дружества. Персонални дружества. Дружества с ограничена отговорност, С., Сиби, стр. 299, който приема, че наследниците следва да са легитимирани да поискат вписване на прекратяване на дружеството при смърт на едноличния собственик на капитала.

⁸ Решение №38/18.03.2019г. на Окръжен съд гр. Добрич, ТО, по т.д. №12/2019

Така съдебната практика успешно бе заобиколила тази празнота в разпоредбата на чл. 157, ал.1 ТЗ, като прилагаше разпоредбата на чл. 155, т.3 ТЗ, която е по ясна и като срокове и като правомощия. Но тя не е приложима във всички случаи. Има еднолични дружества, при които е назначен управител, различен от едноличния собственик на капитала. Тогава, хипотезата на чл. 155, т.3 ТЗ е неприложима, защото макар че едноличния собственик на дружеството не е жив, дружеството има управител.

Становището, че при настъпила смърт на едноличния собственик на капитала и управител на ЕООД и при липса на данни лицата, които имат правен интерес от това (неговите наследници), да са поискали установяване на настъпило прекратяване на дружеството по чл. 157, ал. 1 ТЗ, респ. вписване на същото обстоятелство по партида на дружеството повече от три месеца след настъпване на смъртта, прокурорът като надлежно легитимирано от закона лице има правен интерес да предяви иск по чл. 155, т. 3 ТЗ за прекратяване на дружеството, е застъпено в *Определение № 302/28.06.2018 г. по ч. т. д. № 1280/2018 г. на ВКС, I т. о.*, постановено по чл. 274, ал. 3 ГПК.

Но съгласно *Решение № 73/21.06.2019 г. по т. д. № 2413/2018 г. на ВКС, I т. о.*, постановено по реда на чл. 290 от ГПК: *„Обстоятелството, че Закона за търговския регистър и Наредба № 1/14.02.2007 г. за водене, съхраняване и достъп до търговския регистър и до регистрите на юридическите лица с нестопанска цел – раздел XVI - не съдържат изрични правила относно иницизирането на процедура по ликвидация, в хипотезата на прекратяване на ЕООД, на основание чл.157 ал.1 ТЗ, не може да съставлява основание да се прилага по аналогия разпоредбата на чл.155 т.3 ТЗ /инцидентно поддържано схващане в правната теория, при това само в хипотеза на бездействие на наследниците на едноличния собственик на капитала да заявят вписване на прекратяването на ЕООД, предвид нежеланието си да продължат дейността му и липса на уговорено друго /. Моментът на прекратяване на ЕООД следва да бъде идентичен, независимо дали наследниците на едноличния собственик на капитала ще предявят прекратяването, поради нежелание да продължат дейността на дружеството или ще бездействат, както и независимо от обстоятелството дали едноличния собственик на капитала е едновременно и управител на дружеството или същото има вписано друго лице за управител. Не може да се приеме, че в една хипотеза прекратяването настъпва по силата на конститутивното решение на съда по чл.155 т.3 ТЗ или чл.154 ал.1 т.5 ТЗ, а в друг – по силата на закона, доколкото не са се осъществили предпоставките за продължаване на дружеството, при идентични факти и обстоятелства, съобразими съгласно чл.157 ал.1 ТЗ, но изхождайки от различие в последващи и невключени във фактическия състав на нормата обстоятелства. При такъв подход и правните последици от прекратяването биха били съобразими спрямо различен начален момент. Такъв правен дуализъм настоящия състав намира недопустим.*

Липсата на законова уредба за иницизиране производството по ликвидация, по мнение на настоящия състав действително следва да се разреши с прилагане на закона по аналогия, но по следните съображения: Наследниците на едноличния собственик на капитала ще следва да се считат легитимирани да предявят прекратяването по силата на закона и за откриване на производство по ликвидация, по аналогия с чл.60а т.2 ТЗ.”

Противоречивата съдебна практика е дала повод да се образува Тълкувателно дело № 1/2020г. на ОСТК на ВКС по въпроса (т. 1) „По какъв ред се прекратява еднолич-

но дружество с ограничена отговорност при смърт на едноличния собственик на капитала и управител на дружеството и бездействие на наследниците му?“

По въпросите поставени от тълкувателно дело №1/2020 на ОСТК на ВКС Висшия адвокатски съвет е изразил становище с изх. №830/21.08.2020г., с което споделя мотивите на Решение № 73/21.06.2019 г. по т. д. № 2413/2018 г. на ВКС, според което при настъпила смърт на едноличния собственик на капитала и управител на едноличното дружество с ограничена отговорност и осъществяване на предвидените в чл.157, ал.1 ТЗ юридически факти, иск по чл.155, т.3 ТЗ е недопустим, тъй като в хипотезата на чл.157, ал.1 ТЗ дружеството се прекратява по право. Прави се аналогия с хипотезата на чл. 93, ал.4 ТЗ, касаеща прекратяването на събирателно дружество със смъртта на един от съдружниците. В становището са изразени също и следните доводи: *„Основанието за прекратяване на дружеството по чл.157, ал.1 ТЗ се прилага независимо дали дружеството има управител, който да поиска вписване на прекратяването в търговския регистър или не. Юридическият факт, който води до прекратяване на дружеството, касае правосубектността на съдружника, а не на управителя.“* Поддържат и приетото разрешение с Решение № 73/21.06.2019 г. по т. д. № 2413/2018 г. на ВКС, че следва по аналогия да се приложи чл. 60а, т.2 ТЗ, както и да се разшири кръга от лица, които имат право да заявят прекратяването в търговския регистър и да предприемат процедура по ликвидация, в случай че наследниците бездействат.

Споделям мотивите в Решение № 73/21.06.2019 г. по т. д. № 2413/2018 г. на ВКС, че моментът на прекратяване на ЕООД при смърт на едноличния собственик на капитала следва да бъде идентичен, независимо дали е предвидено друго в учредителният акт или дали наследниците желаят да встъпят в дружеството или не, както и независимо дали управителят на едноличното дружество е различен от едноличния собственик. Наследниците следва да имат правомощие да заявят прекратяване и ликвидация на дружеството, като им се даде срок за това, но и че следва да се разшири кръга от лица имащи право да заявят прекратяването на дружеството и да предприемат процедура по ликвидация, когато наследниците бездействат, включително и прокурора, както е засъщпено в мотивите на решението,.

Заключение

Ще очакваме решение по тълкувателно дело № 1/2020г. на ОСТК на ВКС по въпроса, но предвид неговата важност, считам, че той следва да бъде законодателно решен, като *de lege ferenda* предлагам да бъде приета нова ал. 3 на чл. 157 ТЗ, която да гласи: *„Легитимация да заявят прекратяването на дружеството по ал. 1 в търговския регистър имат наследниците на починалия едноличен собственик на капитала. Ако няма такива или те не сторят това в тримесечен срок от смъртта, легитимация имат също кредиторите и прокурора.“*

Друго решение може да бъде и добавяне на т.4 в чл. 155 ТЗ, която да гласи: *„по иск на прокурора, когато в продължение на три месеца наследниците на починалия едноличен собственик на капитала на ЕООД не заявят, че желаят да продължат дейността или не предприемат действие за ликвидация на дружеството.“*

Използвана литература

1. Антонова, А. (2004), Събирателно дружество, София, изд. Сиби
2. Antonova, A. (2004), Sabiratelno druzhestvo, Sofia: Sibi.

3. Калайджиев, А. (2014) Търговски дружества. Персонални дружества. Дружества с ограничена отговорност, София, Сиби,
4. Kalaydzhiiev, A. (2014), Targovski druzhestva. Personalni druzhestva. Druzhestva s ogranichena otgovornost, Sofia, Sibi
5. Таджер, В. (1994) Капиталови търговски дружества, София, ИК „Труд и право“
6. Tadzher, V. (1994) Kapitalovi targovski druzhestva, Sofia, “Trud I pravo”
7. Таджер, В. (2011), Капиталови търговски дружества, ИК „Труд и право”, София
8. Tadzher, V. (2011) Kapitalovi targovski druzhestva, Sofia, “Trud I pravo”
9. Таков, К. (2003), Допустима ли е продажбата на предприятие в производство по ликвидация?, В: Правни изследвания в памет на проф. Витали Таджер, София.
10. Takov, C. (2003), Dopustima li e prodazhbata na predpriyatie v proizvodstvoto po likvidaciya?, V: Pravni izsledvaniya v pamet na prof. Vitali Tadzher, Sofia.
11. Тълкувателно дело № 1/2020г. на ОСТК на ВКС
12. Talkuvatelno delo №1/2020g. na OSTK na VKS
13. Решение № 73/21.06.2019 г. по т. д. № 2413/2018 г. на ВКС, I т. о.
14. Reshenie № 73/21.06.2019 g. po t. d. № 2413/2018 g. Na VKS, I t. o.
15. Определение № 302/28.06.2018 г. по ч. т. д. № 1280/2018 г. на ВКС, I т. о.
16. Opredelenie № 302/28.06.2018 g. Po ch.t.d.. № 1280/2018 g. Na VKS, I t. o.
17. Решение №591/ 25.03.2017г. на СГС, ТО, VI-11 с-в, по т.д. №4600/2015г.
18. Reshenie №591/25.03.2017g. na SGS, TO, VI-11 po t.d. №4600/2015g.
19. Решение №38/18.03.2019г. на Окръжен съд гр. Добрич, ТО, по т.д. №12/2019
20. Reshenie №38/18.03.2019g. na Okrazhen sad gr. Dobrich, TO, po t.d. №12/2019

За контакти: Докт. Анна Михова-Георгиева
 Русенски университет „Ангел Кънчев”
 Юридически факултет
 e-mail: anna_mihova@abv.bg

ОТНОСНО НЯКОИ ХИПОТЕЗИ НА ПРЕДЯВЯВАНЕ НА ИСК СРЕЩУ ПОЧИНАЛ ОТВЕТНИК

Докторант, Светослав Пандилов
Университет за национално и световно стопанство

ON SOME HYPOTHESES OF FILING A CLAIM AGAINST A DECEASED DEFENDANT

PHD student, Svetoslav Pandilov
University of national and world economy

Резюме

Предвид материалноправните и процесуалните последици, с които е свързано предявяването на иск, допустимостта му е от съществено значение за защита интересите на ищеца. През последните години в съдебната практика бе възникнал въпросът какви са последиците за исковото производство, когато ответникът е починал към дата на завеждане на иска - нередовност на исковата молба или недопустимост на предявения иск поради липса на процесуална предпоставка. Наличието на тази противоречива практика, бе преодоляно с Тълкувателно решение №1/2017 от 09.07.2019 г. по Тълкувателно дело №1/2017 г. на ОСГТК на ВКС, с което върховните съдии приеха, че исково производство, при което посоченият в исковата молба ответник е починал преди предявяването на иска, е недопустимо и подлежи на прекратяване. Настоящият доклад анализира тълкувателното решение, както и някои хипотези, при които приетото с него разрешение би могло да създаде значителни трудности за ищеца. Докладът цели да предложи и разрешение на тези практически проблеми.

Ключови думи: починал ответник, допустимост на иска, процесуални предпоставки, възстановяване на срок.

Abstract

Considering the substantive and procedural consequences related to the filing of a claim, its admissibility is of significant importance to the defense of the claimant's interests. Case law of the last few years raised the question of what are the consequences for the claim procedure when the defendant has died by the date of filing of the claim – irregularity of the claim motion filed or inadmissibility of the claim on the grounds of lack of procedural prerequisite. The existence of controversial case law has been overcome by Interpretative Decision №1/2017 from 09.07.2019 on Interpretative Case № 1/2017 of the General Assembly of the Civil and Commercial Divisions of the Supreme Court of Cassation, which states that when the defendant who is indicated in the claim motion has died before the filing of the claim motion the claim procedure is inadmissible and should be terminated. The above mentioned interpretative decision is analyzed in this report, as well as some hypotheses when the solution provided by the interpretative decision could cause significant issues to the claimant. The report also aims to provide a solution to these practical issues.

Key words: deceased defendant; admissibility of the claim; procedural prerequisites; restoration of term.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.171>

I. Моментът на предявяване на исковата молба има значение както от процесуална гледна точка (висящност на спора, възникване на отвод за висящ процес и др.), така и във връзка с материалноправните последици от това действие – прекъсване на давност-

та и възникване на правото на лихви за забава например¹. Поради това, предявяването на иск, който съдът оставя без разглеждане поради смъртта на ответника, може да доведе до редица трудности във връзка със защитата на правата на ищеца. Прекратяването на производството като недопустимо води до заличаване на горепосочените процесуални и материалноправни последици на предявения иск. Не е за пренебрегване и че при недопустимост и връщане на исковата молба, държавната такса, внесена от ищеца по спора, не подлежи на връщане². От изложеното може да се направи изводът, че редовното предявяване на исковата молба и допустимостта на иска са от особено значение за защита на правата на частноправните субекти.

II. С Тълкувателно решение № 1/2017 от 09.07.2019г. по Тълкувателно дело № 1/2017г. на ОСГТК на ВКС бе прието, че процесуалната правоспособност е абсолютна процесуална предпоставка за възникването на правото на иск. Исково производство, при което посоченият в исковата молба ответник е починал преди предявяването на иска, е недопустимо и подлежи на прекратяване, поради начална липса на правоспособна страна, с която да се учреди валидно процесуално правоотношение. По този начин бе преодоляна противоречивата практика на ВКС, в която се срещаша както становището за недопустимост на предявения иск³, така и становище за нередовност на исковата молба⁴.

III. Даденият от върховните съдии отговор заслужава подкрепа като съответстващ както на доминиращото в процесуалната теория виждане за недопустимост на иска, предявен срещу починало лице⁵, така и на относимите законови разпоредби. В гражданския процес още при действието на ЗГС (отм.) господства така нареченото формално виждане за понятието страна в процеса, според което страна в процеса е лицето, от името на което и срещу което се търси правна защита⁶. Това виждане е възприето и в чл. 15, ал. 1 ГПК 1952г. (отм.) и в чл. 26, ал. 1 ГПК 2007г., дефиниращи страните като лицата, от името на които и срещу които се води делото. По силата на чл. 125 ГПК, макар и тълкуван корективно във връзка с чл. 62, ал. 2 ГПК, искът се смята за предявен с подаването на исковата молба. Това е моментът на възникване на процесуалното правоотношение, от който настъпват и последиците от процесуално и материалноправно естество. Именно с подаването на иска, ищецът е определил лицето или лицата, които ще бъдат привлечени като ответници по спора.

¹ Иванова, Р. в: Сталев, Ж., О. Стамболиев, А. Мингова, В. Попова, Р. Иванова. Българско гражданско процесуално право. 9-то допълнено и преработено издание, София, Сиела, 2012, с. 208.

² Определение № 209/14.03.2014г. по дело № 1125/2014 на ВКС, ГК, III г. о.

³ Решение № 58 от 22.04.2010 г. на ВКС по гр. д. № 124/2009 г., IV г. о., ГК; Определение № 576 от 12.10.2010 г. на ВКС по ч. гр. д. № 458/2010 г., IV г. о., ГК; Решение № 221 от 22.02.2012 г. на ВКС по т. д. № 1161/2010 г., II т. о., ТК; Решение № 275 от 7.03.2014 г. на ВКС по гр. д. № 1996/2013 г., I г. о., ГК; Решение № 44 от 19.05.2014 г. на ВКС по гр. д. № 4428/2013 г., I г. о., ГК;

⁴ Определение № 436 от 28.09.2010 г. на ВКС по ч. гр. д. № 313/2010 г., I г. о., ГК; Определение № 141 от 28.02.2013 г. на ВКС по ч. гр. д. № 1348/2013 г., IV г. о., ГК; Определение № 622 от 30.09.2015 г. на ВКС по ч. гр. д. № 4211/2015 г., IV г. о., ГК;

⁵ Иванова, Р. в: Сталев, Ж., О. Стамболиев, А. Мингова, В. Попова, Р. Иванова. Цит. курс, с. 148.; Силяновски, Д., Гражданско съдопроизводство. Том I. Второ издание, София, Печатница „П.К. Овчаров“, 1941, с. 154. Корнезов, Л. Гражданско съдопроизводство Т. I, София, Софи-Р, 2010, с. 248.; Топалов, К. Проверка за допустимост на иска и редовност на исковата молба В: Помагало по гражданско процесуално право за кандидати за младши съдии. Том I, С., Национален институт на правосъдието, 2015, с. 15.; Александров, В., Процесуалната правоспособност като процесуална предпоставка в светлината на Тълкувателно дело № 1/2017 ОСГТК на ВКС, публикувана на <http://gramada.org/>.

⁶ Силяновски, Д., Цит. Съч., с. 151.

За да се предяви искът и да бъде разгледан обаче съществуват условия, от които зависят съществуването и надлежното упражняване на правото на иск – процесуалните предпоставки⁷. Липсата на положителна предпоставка или наличие на отрицателна предпоставка за възникване или упражняване на правото на иск, налага процесът да се прекрати, без да съществува възможност за отстраняването на пороците му. Процесуалната правоспособност представлява именно такава абсолютна положителна процесуална предпоставка за съществуването на правото на иск, като признатата от закона абстрактна възможност едно лице да бъде субект на процесуални правоотношения като страна⁸. Съгласно дадената в чл. 27, ал. 1 ГПК дефиниция, процесуално правоспособен е този, който е правоспособен по материалното право, като по отношение на физическите лица, процесуалната правоспособност съществува от момента на раждането до момента на смъртта им⁹, а по изключение с такава правоспособност се ползва и заченатия във връзка с наследствените му права¹⁰. Дори ищецът да насочи иска си спрямо лице, което вече е починало, при проверката на исковата молба и установяването на смъртта на ответника, молбата следва да бъде оставена без разглеждане като недопустима. Това се дължи на липсата на абсолютна положителна процесуална предпоставка за съществуване на правото на иск. Процесуалното правоотношение вече е възникнало, но не може да се развие поради липсата на процесуална правоспособност на една от страните. Искът е бил изначално недопустим и не може да настъпи и приемството в процеса, поради липсата на първоначално възникнало валидно процесуално правоотношение.

IV. Въпреки че в Тълкувателно решение № 1/2017г. бе даден отговор, съответстващ на доминиращото в теорията и практиката разбиране, следва да се има предвид, че това разрешение намира приложение най – вече по отношение на общия исков процес. При съществуващото разнообразие на форми на защита и санкция, е възможно предявяването на иск да е последица от развитието на други законово уредени производства или дори да се извърши в рамките на висящия исков процес. Настоящото изложение има за цел да разгледа две хипотези, в които постановките на тълкувателното решение не съответстват на целите на определени производства и институти и да предложи разрешение на проблемите, които възникват в резултат на това.

IV.1. Прилагането на постановките на Тълкувателно решение № 1/2017г., ще създаде затруднения при защитата на правата на ищеца във връзка с обезпечението на бъдещ иск. Такива трудности ще са налице в хипотезата, при която ответникът е починал в срока, указан от съда на молителя за предявяване на иск, след допускане на обезпечението му. В тези случаи ако при предявен в срок иск, се констатира, че преди това ответникът е починал, исковото производство ще подлежи на прекратяване като недопустимо.

Подобно разрешение ще има за ищеца редица неблагоприятни последици, произтичащи от връзката, която съществува между производството по обезпечаване на бъдещ иск и исковото производство, образувано по него. Двете производства се движат

⁷ Пак там, с. 177.

⁸ Иванова, Р. в: Сталев, Ж., О. Стамболиев, А. Мингова, В. Попова, Р. Иванова. Цит. курс, с. 149; Силянски, Д., Цит. Съч., с. 157; Определение № 967 от 22.07.2014 г. на ВКС по гр. д. № 855/2014 г., IV г. о., ГК.

⁹ Павлова, М. Гражданско право. Обща част. С: Софи-Р, 2002, с. 242.

¹⁰ Павлова, М. Цит. съч., с. 241; Тасев, Хр. Българско наследствено право. 10 прераб. изд. Нова ред. Г. Петканов и С. Тасев. С.: Сиела, 2013, с.31.

отделно, образуват се две различни дела, предвид разпоредбата на чл. 390 ГПК е напълно възможно да се разглеждат и от различни местно компетентни съдилища. Въпреки това, тези различия не изключват съществуващата функционална връзка между двете производства. Ако правото на едно лице е освен спорно, което налага предявяването на иск, и заплашено, следва да се поиска неговото обезпечаване¹¹. Същевременно действието на обезпечителната мярка е в зависимост от предявяването на иска и наличието на висящо исково производство¹². Именно поради това при недопустимост на предявения обезпечен иск срещу починал, няма да бъдат спазени указанията на съда, допуснал обезпечението. Неспазването на указанията от своя страна ще доведе до постановяване на отмяна на обезпечението, което ще създаде пречки при осъществяване на застрашените от поведението на длъжника права на молителя.

На практика съществува възможност в срока от допускане на обезпечението до предявяване на иска, който може да е не повече от един месец, но може да бъде и по – кратък, молителят въобще да не узнае за смъртта на своя длъжник. Дори искът да не бъде предявен в последния възможен момент, констатацията, че длъжникът е починал, ще бъде направена едва след изтичането на срока за депозиране на допустим иск, което ще влече горепосочените неблагоприятни последици. Не може да се изключи и възможността, ако длъжникът е бил още жив към датата на депозиране на искането за допускане на обезпечение, преди да предяви иска си, ищецът да получи и жалба срещу допуснатото обезпечение. Ако не е разбрал, че ответникът е починал, ищецът ще заведе иска със съзнанието, че ответникът е процесуално правоспособен. Тази хипотеза може да възникне, тъй като в резултат на допуснатото обезпечение на бъдещ иск, съдията по вписванията или съдебният изпълнител е привел в действие обезпечителната заповед и възбранил или запорирал имущество на длъжника. Ако до смъртта си е бил уведомен за наложените обезпечения върху имуществото му по силата на чл. 400 ГПК, длъжникът може да е упражнил и правото си да обжалва определението на съда по обезпечаването на иска, вследствие на което е напълно разбираемо ищецът да не смята, че завежда недопустим иск.

Нещо повече, дори да узнае навреме за смъртта на длъжника в дадения от съда срок, молителят ще разполага с ограничен период от време да издири наследниците и да предяви срещу тях иска си. Молителят не би могъл да отправи и искане за продължаване на срока при наличие на уважителни причини по реда на чл. 63 ГПК, тъй като с Тълкувателно решение № 4/2015г. от 03.02.2017г. по т.д. № 4/2015г. на ОСГТК на ВКС тази възможност относно едномесечния срок по чл. 390, ал. 3 ГПК бе отречена.

IV.2. В светлината на разглежданите проблеми заслужават внимание и хипотезите на привличане на трето лице и предявяване на обратен иск срещу него. В действащия ГПК извършването и на двете действия е обвързано с преклузивен срок – съгласно чл. 219 ГПК с отговора на исковата молба за ответника и в първото заседание за разглеждане на делото за ищеца. Последицата от пропускането на този срок е, че страната която го е пропуснала, губи възможност да упражни правото си на привличане и предявяване на обратен иск на по – късен етап в производството. Според чл. 219 ГПК, привличането може да се осъществи спрямо трето лице, което има право да встъпи в делото. В теорията сред предпоставките за възникване правото на встъпване на трето лице, рес-

¹¹ Стамболиев, О. в: Сталев, Ж., О. Стамболиев, А. Мингова, В. Попова, Р. Иванова. Цит. курс, с. 31.

¹² Спасова, С. Обезпечение на иска. София, Сиби, 2014, с. 34.

пективно и на правото такова лице да бъде привлечено, се посочва, че то следва да е правоспособно¹³. Прието е също така, че въпросът за процесуалната правоспособност на третото лице, не разкрива особености в хипотезата на участие на подпомагащата страна в делото¹⁴. Споделям това виждане, но в контекста на обсъждания въпрос, то отново води до извод, че ако една от страните упражни правото си на привличане в рамките на преклузивния срок, а след изтичането му бъде констатирана смъртта на третото лице, извършеното действие ще бъде опорочено и няма да породи целените правни последици. Подобен извод следва да бъде направен и по отношение на предявен обратен иск спрямо починало трето лице, доколкото съгласно чл. 219, ал. 3 ГПК предявяването на обратния иск се извършва едновременно с привличането на третото лице. За съществуването и упражняването на правото на обратен иск, следва да са налице всички процесуални предпоставки, включително процесуална правоспособност на страните по спора¹⁵. Липсата на процесуална правоспособност на ответника, ще доведе до недопустимост на предявения обратен иск, а и до преклудирание на правото същия да бъде предявен в хода на производството. Макар да се извършват в хода на вече висящ процес, при тези действия също няма да може да се приложи правилото на чл. 227 ГПК и да се пристъпи към конституирането на наследниците на третото лице по делото. Причината е, че третото лице все още не е било привлечено по делото. Поради това, обстоятелството, че процесът вече е висящ, няма да има отношение към допустимостта на привличането или на предявяването на обратен иск срещу него.

Следва да се отбележи, че тъй като не изключва възможността за упражняване на правата срещу наследниците на починалия в отделно производство, последиците от недопустимостта на предявения иск няма да се отразят толкова интензивно в правната сфера на ищеца, както в разгледаната по – горе хипотеза. Въпреки това, не може да се направи извод, че главната страна в производството няма да има интерес отношенията ѝ с третото лице да се разрешат в рамките на същия процес. Дори само привличането на третото лице по делото, за да бъде то обвързано от силата на мотивите на съдебното решение с оглед разпоредбата на чл. 223, ал. 2 ГПК, може да бъде осуетено в резултат на пропускането на срока за привличане на третото лице, което е починало.

V.1. Посочените хипотези показват, че при определени предпоставки, най – вече свързани с упражняване на правото на иск в преклузивен срок, постановките на Тълкувателно решение № 1/2017, макар и поначало правилни, могат да доведат до несправедливи за ищеца резултати, поставяйки го в ситуация да не може да защити правата си пълноценно. Въпреки това, следва да бъде отчетен и фактът, че подобни случаи не са толкова често срещани в практиката, че да обосноват законодателни промени, поради което разрешението на проблема следва да се търси в действащото законодателство. Подобно разрешението намирам във възстановяването на срока за извършване на процесуалното действие съгласно чл. 64, ал. 2 ГПК. Възстановяването на срок е процесуален способ за защита на страните в гражданския процес срещу неблагоприятните последици от пропускането на предвиден в закона или на определен от съда преклузивен срок за извършване на процесуално действие¹⁶. При успешното упражняване на правото по чл. 64, ал. 2 ГПК ще бъде възстановено погасеното процесуално правомощие на страна-

¹³ Цолова, К. Подпомагащата страна в съдебния исков процес. С.: Сиби, 2009, с. 60.

¹⁴ Цолова, К. Цит. съч., с. 60, бележка под линия 1.

¹⁵ Стамболиев, О. в: Сталев, Ж., О. Стамболиев, А. Мингова, В. Попова, Р. Иванова. Цит. курс, с. 450.

¹⁶ Определение № 129 от 26.02.2015 г. по ч.т. д. № 3286/2015 г. на Върховен касационен съд, II т.о.

та¹⁷, което в горните хипотези ще позволи за ищеца да се породят или запазят целените от него благоприятни последици – висящност на производството по обратния иск, запазване на допуснатата обезпечителна мярка и пр.

За да бъде уважено отправеното искане за възстановяване на срока, следва бездействието на страната да е извинително - да са налице непредвидени обстоятелства, които не е могла да преодолее. Съдебната практика приема, че под непредвидени обстоятелства следва да се квалифицират обстоятелствата, които имат изключителен и изненадващ характер и след като са настъпили в течение на срока, обективно са попречили на страната да предприеме дължимото процесуално действие¹⁸. В съдебната практика като примери за подобни обстоятелства се посочват най - често природни стихии, военни действия, внезапното тежко заболяване и пр., като настъпването им следва да е причината за пропускане на процесуалния срок.

V.2. Възниква въпросът следва ли смъртта на ответника преди предявяването на иска да се счита за непредвидено обстоятелство, което да е попречило на ищеца да упражни правото си в предвидените от закона срокове? Намирам, че в разгледаните хипотези, смъртта на ответника би представлявала именно непредвидено обстоятелство, което ищецът не е могъл да преодолее. Освен ако ищецът е знаел за смъртта на ответника или че здравословното му състояние е крайно влошено, няма как да бъде отречен извънредния и изненадващ характер на това събитие. С оглед особеностите на някои от разгледаните хипотези, ищецът до датата на депозиране на исковата си молба може да получи и книжа от ответника по някое от другите образувани производства, което допълнително да не му даде повод дори да се усъмни, че ответникът е починал. Не може да се отрече и че именно това събитие, когато е неизвестно за ищеца, става причина за недопустимост на предявения иск, респективно неизвършване на дължимото процесуално действие. Предвид негативните последици, които биха могли да настъпят за ищеца, той едва ли би рискувал съзнателно да предяви иска си срещу починало лице. Подобно действие той би извършил единствено в случаите, когато смъртта на ответника се е случила непосредствено преди извършването на действието, той не разбрал за настъпването ѝ, а обективно не е имал и възможност да я предвиди. Поради това, в случаите когато е довела до недопустимост на предявения иск в горните производства, при които предявяването е обвързано с преклузивни срокове, смъртта на ответника следва да се тълкува като непредвидено обстоятелство, което ищецът не е могъл да преодолее. Разбира се, ако ищецът е знаел за това обстоятелство или е могъл да узнае при полагане на необходимата грижа (ако живее в съседство с ответника например), искането следва да се остави без уважение.

С оглед изложеното в подкрепа на тезата за възстановяване на срока за предявяване на иск, следва да се разгледа и дали продължаването на срока изобщо е допустимо в разгледаните по – горе производства. Що се отнася да привличането на трето лице и предявяването на обратен иск, няма никакви съмнения относно допустимостта на възстановяването. То се случва в хипотезата на вече висящ исков процес, за който не само е уредено общото правило на чл. 64, ал. 2 ГПК, но относно привличането и обратния иск разпоредбата на чл. 133 ГПК изрично е указано, че правото да се извършат тези действия не се загубва, ако пропусъкът се дължи на особени непредвидени обстоятелства. В

¹⁷ Иванова, Р. в: Сталев, Ж., О. Стамболиев, А. Мингова, В. Попова, Р. Иванова. Цит. курс, с. 251.

¹⁸ Решение № 11 от 03.02.2014 г. по търг. д. №3023/2013 г. на Върховен касационен съд, I то, Определение №498 от 29.09.2009 г. по ч.гр. д. № 530/2009 г. на ВКС, III г.о., Решение №315 от 12.03.2014 г. по гр. д. № 6752/2013 г. на Върховен касационен съд, I го.

обезпечителното производство, възстановяването на срока също следва да се счита за допустимо като се отпрати молба до съда, който е допуснал обезпечението и е определил първоначалния срок¹⁹. Липсва изрична забрана за продължаване на този срок, а от общите правила на исковия процес Тълкувателно решение 4/2015г. изключи приложението единствено на продължаването на срока.

V.3. Срещу възстановяването на срока като разрешение на поставения проблем, би могло да се възрази като се изтъкне, че то има за цел да възстанови възможността за извършване на процесуално действие от страната, а не да ѝ даде право да отстрани порочно извършено процесуално действие. Предявяването на недопустим иск несъмнено ще представлява порочно процесуално действие, а част от съдебната практика приема, че молба за възстановяване на срок в такива хипотези, е неоснователна²⁰. Намирам, че ако предявеният иск е страдал и от други пороци, водещи до неговата недопустимост, възстановяването на срока действително ще бъде неприложимо. Но тъй като в разгледаните случаи именно смъртта на ответника е особеното и непредвидено обстоятелство, довело до предявяване на иск, който е недопустим, до извършването на порочно процесуално действие, което е равнозначно на това срокът да е пропуснат, намирам, че на ищеца не следва да бъде отречено правото да поиска възстановяване на срока за извършване на действието, вече срещу наследниците на починалия ответник. Подобно разрешение в по – голяма степен би отговаряло на целта на процесуалния закон, като би спестило и ненужни законодателни промени, които да са в разрез с трайните и установени виждания на теорията и практиката относно процесуалната допустимост на иска срещу починало лице.

Използвана литература

1. Александров, В., Процесуалната правоспособност като процесуална предпоставка в светлината на Тълкувателно дело № 1/2017 ОСГТК на ВКС, публикувана на <http://gramada.org/>.
2. Aleksandrov, V. Protsesualnata pravospobnost kato protsesualna predpostavka v svetlinata na Talkuvatelno delo № 1/2017 OSGTK na VKS, publikuvana na <http://gramada.org/>.
3. Герджиков, О., И. Русчев, М. Марков, Г. Стефанов, К. Касабова, П. Голева, Т. Градинарова, В. Гигова, К. Недкова, Г. Хорозов, С. Стефанов. (2018) Обезпеченията в материалното и процесуалното право. София: ИК "Труд и право".
4. Gerdzhikov, O., I. Rushev, M., M. Markov, G. Stefanov, K. Kasabova, P. Goleva, T. Gradinarova, V. Gigova, K. Nedkova, G. Horozov, S. Stefanov. (2018) Obezpecheniyata v materialnoto i protsesualnoto pravo. Sofia: IK "Trud i pravo".
5. Корнезов, Л. (2010) Гражданско съдопроизводство Т. I, София: Софи-Р.
6. Kornezov, L. (2010) Grazhdansko sadoproizvodstvo. T. I, Sofia: Sofi-R.
7. Павлова, М. (2002). Гражданско право. Обща част. София : Софи-Р.
8. Pavlova, M. (2002). Grazhdansko pravo. Obshta chast. Sofia: Sofi-R.
9. Силяновски, Д. (1941) Гражданско съдопроизводство. Том I. Второ издание. София: Печатница „П.К. Овчаров“.

¹⁹ Градинарова, Т. в: Герджиков, О., И. Русчев, М. Марков, Г. Стефанов, К. Касабова, П. Голева, Т. Градинарова, В. Гигова, К. Недкова, Г. Хорозов, С. Стефанов, Обезпеченията в материалното и процесуалното право. С.: ИК "Труд и право", 2018, с. 891.

²⁰ Определение № 39 от 27.03.2014 г. по ч.гр. д. № 5299/2013 г. на Върховен касационен съд, III го.

10. Silyanovski, D. (1941) *Grazhdansko sadoproizvodstvo*. Tom I. Vtoro izdanie. Sofia: Pechatnitsa "P.K. Ovcharov".
11. Спасова, С. (2014) *Обезпечение на иска*. София: Сиби.
12. Spasova, S. (2014) *Obezpechenie na iska*. Sofia: Sibi.
13. Сталев, Ж., О. Стамболиев, А. Мингова, В. Попова, Р. Иванова. (2012) *Българско гражданско процесуално право*. 9-то допълнено и преработено издание, София: Сиела.
14. Stalev, Zh., O. Stamboliev, A. Mingova, V. Popova, R. Ivanova. (2012) *Balgarsko grazhdansko protsesualno pravo*. 9-to dopalнено i preraboteno izdanie, Sofia: Ciela.
15. Тасев, Хр. (2013) *Българско наследствено право*. 10 прераб. изд. Нова ред. Г. Петканов и С. Тасев. София: Сиела.
16. Tasev, Hr. (2013) *Balgarsko nasledstveno pravo*. 10 prerab. izd. Nova red. G. Petkanov i S. Tasev. Sofia: Ciela.
17. Топалов, К. (2015) *Проверка за допустимост на иска и редовност на исковата молба*. В: *Помагало по гражданско процесуално право за кандидати за младши съдии*. Т. I, София: Национален институт на правосъдието.
18. Topalov, K. (2015) *Proverka za dopustimost na iska i redovnost na iskovata molba*. V: *Pomagalo po grazhdansko protsesualno pravo za kandidati za mladshi sadii*. Т. I, Sofia: Natsionalen institut na pravosadieto.
19. Цолова, К. (2009) *Подпомагащата страна в съдебния исков процес*. София: Сиби.
20. Tsoleva, K. (2009) *Podpomagashтата страна v sadebniya iskov protses*. Sofia: Sibi.

За контакти: Докторант Светослав Пандилов
 Университет за национално и световно стопанство
 e-mail: spandilov@gmail.com

ПОСТМОРТАЛНА АСИСТИРАНА РЕПРОДУКЦИЯ

*Ас. д-р Мария П. Петрова
Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“, България
Юридически факултет
Катедра „Правни науки“*

POSTHUMOUS ASSISTED REPRODUCTION

*Assist. Professor, Ph.D. Mariya P. Petrova
Varna Free University „Chernorizets Hrabar“, Bulgaria
Faculty of Law
Department of Legal Sciences*

Резюме

Постморталната асистирана репродукция е забранена в България е забранена както поради българските традиции и установената правна теория и практика, така и от съображения от най-различно естество: социално-икономическо, биологическо, етично, психологическо и др. Но според практики в чужди държави въпросът за този вид репродукция предизвиква теоретичен и практически интерес. Авторът представя своето виждане за отразяването на този въпрос върху решаването на проблемите на бащинството, на наследяването и на произтичащите от тях правни последици.

Ключови думи: *постмортална асистирана репродукция, бащинство, дете.*

Abstract

The posthumous assisted reproduction is forbidden in Bulgaria due to the Bulgarian traditions and the established legal theory and practice, as well as because of considerations of various nature: socio-economic, biological, ethical, psychological, etc. However, according to the practices in some foreign countries, the issue concerning this type of reproduction provokes theoretical and practical interest. The author presents her view on the impact of this issue for resolving the problems related to paternity, inheritance and the legal consequences resulting from them.

Key words: *posthumous assisted reproduction; paternity; child.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.179>

Въведение

Особен случай на асистирана репродукция е постморталната, която в България е забранена.

Тя не е разрешена и в редица други държави, например в Италия и Франция, а в Германия даже е предвидена наказателна отговорност за това. В Австралия и Израел репродукцията *post-mortem* е частично разрешена, но тя се прилага в Русия и някои щати на САЩ, като първите регистрирани случаи на посмъртно извличане на сперматозоиди датират още от 1980 г. (Свитнев, 2011, стр. 30 – 43).

Въпросът за асистирана репродукция *post-mortem* придобива все по-голяма значимост и във връзка с развиване на технологиите и постиженията на медицината.

Той предпоставя и много подвъпроси¹, за които медицината отдавна има отговори. Но тези отговори правото и етиката все още не приемат.

Пречки за прилагането на постморталната репродукцията в България са както българските традиции и установената правна теория и практика, така и съображения от най-различно естество: социално-икономическо, биологическо, етично, психологическо и др.

Тази репродукция не се приема и от Българската православна църква, още повече че тя поначало се обявява категорично против всички методи на асистирана репродукция.

Позицията на църквата е крайна: че това е „в най-висша степен богословски и екзистенциален въпрос“, че „правомощията на науката и, в частност, на медицината не са безусловни и безгранични, особено когато те се отнасят до венеца на творението – човека“ и че „единствено Бог е този, който задава физическите и духовните измерения на човешкото съществуване“².

И все пак на съвременното българско общество се налага да решава редица проблеми, които имат все по-глобален характер, макар да няма за тях еднозначни решения.

От такова естество е и проблемът за разрешаването на постморталната асистирана репродукция чрез използването на гамети от починало лице или на зиготи, създадени от негови гамети.

Изложение

През последната година в общественото пространство широко се дискутира случаят на една вдовица, с чийто съпруг приживе са започнали *in vitro* процедура, но не са я завършили поради неговата внезапна смърт.

При спазване на законодателството последващи действия не са извършени, но жената ангажира държавата в лицето на различни държавни органи и институции, както и неправителствени организации, за да ѝ бъде позволено да роди дете от починалия ѝ съпруг.³

Този случай, макар и не изолиран в практиката, предизвиква различни реакции в обществото, в това число полюсни позиции за решаването на поставения проблем.

От една страна, законодателството е предвидило норми, които забраняват постморталната асистирана репродукция.

Забраната се подкрепя от привържениците на тезата, че е егоистично да се създаде дете само от преживялата съпруга, тъй като детето ще бъде лишено от баща и в този смисъл полусирак, какъвто е разглежданият случай и че това фактическо положение не може да се сравнява със случаите, когато детето вече е било заченато или родено преди смъртта на своя баща.

¹ Например използването от преживелия съпруг/преживялата съпруга на скорошни фоликули от коса на починалия съпруг/съпруга или създаване по изкуствен път на овоцити или сперматозоиди и т.н., с цел постмортална асистирана репродукция (бел. моя).

² Вж. Становище на Св. Синод на Българската православна църква – Българска патриаршия относно методите на асистираната репродукция и заместващото майчинство. http://www.bg-patriarshia.bg/index.php?file=attitude_6.xml. Последно посетен на 15.01.2019 г.

³ Вж. Има ли шанс Ася Йорданова да роди дете от починалия си съпруг. <https://btvnovinite.bg/bulgaria/obshtestvo/ima-li-shans-asja-jordanova-da-rod-dete-ot-pochinalija-si-saprug.html>. Последно посетен на 15.01.2019 г.

Тази, първа теза се подчинява и на опасенията за злоупотреба с гамети и зиготи.

От друга страна, от привържениците на противоположната теза се изтъкват като аргумент практики в чужди държави.

Те считат, че постморталната асистирана репродукция трябва да бъде разрешена и в България, в случай на изрична декларация, дадена приживе от починалия, в която той е изразил желанието си/съгласието си след неговата смърт да бъдат използвани негови гамети или зиготи.

Втората теза се основава и на правото на всеки човек да има дете, както и на правото на всеки човек да продължи своя род и след смъртта си.

Според медицинските стандарти, определени в Наредба № 28 от 20 юни 2007 г. за дейности по асистирана репродукция (съкр. НДАР), смъртта е предпоставка както за блокиране, така и за изтегляне и унищожаване на яйцеклетки, сперматозоиди и зиготи, независимо от наличието на декларирано приживе желание от съпруга/съпругата или партньора/партньорката по отношение на овоцити, съответно – сперматозоиди или зиготи.⁴

С НДАР освен това е забранено вземането (добиването) на гамети от мъртви лица или лица в мозъчна смърт.⁵

Отделно от това, в наследственото право не са предвидени изрични норми, които да признават или да забраняват правото на наследяване на гамети/зиготи.

Въз основа на императивните правни норми, дори починалото лице да е декларирано⁶ приживе желанието/съгласието си негови гамети или зиготи да бъдат използвани за асистирана репродукция и макар че не е допустимо, може да се направи извод, че презумпция за бащинство *post-mortem* трябва да се признае само, ако асистираната репродукция е извършена приживе. Още повече че е доказано, че във връзка с физиологичните особености постмортално може да се получи само мъжка гамета, а при жените – само овариална тъкан, от която евентуално да се култивира овоцит. Все пак теоретично и практически е възможно и постмортално получаване на гамети (Свитнев, 2011, стр. 33).

Това означава, че самата медицинска интервенция, независимо кой от методите на асистираната репродукция е приложен (извличане на гамети, вътрематочна инсеминация, трансфер на гамети във фалопиевите тръби, трансфер на зигота във фалопиевата тръба или ембриотрансфер, или още инвитро оплождане), трябва да е осъществена преди смъртта на бащата и при спазване на правилата за валидността на самата интервенция⁷.

⁴ Вж. чл. 70, т. 4 и 5 и чл. 71, т. 7 и 8 от НДАР.

⁵ Вж. т. 5.2. от Раздел IV на НДАР „Медицински дейности и биологично-лабораторни методи, прилагани при асистирана репродукция“.

⁶ Дори когато декларацията изрично включва желанието за използването на гаметите/зиготите и за след смъртта на деклариращия (бел. моя).

⁷ Следва да се уточни, че относимите към установяването и оспорването на произхода от бащата са обуславящите зачеването термини и то тези, които са в пряка зависимост от годността на генетичния материал на мъжа и етапа на съответната процедура по асистирана репродукция. От тази гледна точка относимо е значението на всяко едно от изброените понятия: *овоцитът* е незряла яйцеклетка; *гаметата* е зряла полова клетка (сперматозоид или яйцеклетка), или още клетка с хаплоиден хромозомен набор, чрез която организмите се размножават полово; *зиготата* е клетка в момента на зачеването, нарича се още оплодена яйцеклетка; *ембрионът* означава зигота след момента на зачеването до началото на органогенезата; а *плодът* – това е ембрионът след началото на органогенезата, настъпващ в началото на единадесетата гестационна седмица или деветата след оплождането. От значение за произхода са най-вече два момента – зачеването (и в този смисъл при асистираната репродукция – трансферът на гамети или зиготи) и раждането: *зачеването* – от гледна точка на възможния период на зачеването на детето, а *раждането* – от гледна точка на изчисляването на сроковете за вероятното/предполагаемото бащинство (бел. моя).

Също така за признаване на бащинството не би имало значение с какъв генетичен материал е осъществена асистираната репродукция – на единия или и двамата съпрузи, с донорски овоцит (яйцеклетка) и/или донорски сперматозоид, съответно – от какво зиготите са създадени – от генетичен материал на двамата съпрузи или на единия от тях и/или с донорски материал.

Значение би имало само да е бил налице брак, по време на който детето да е било родено при помощта на някой от методите на асистираната репродукция и да не са изтекли триста дни от прекратяването на брака.

Необходимо е още да се установи, че починалият съпруг е дал изрично своето информирано съгласие за всяка конкретна процедура, или по-конкретно – за процедурата, от която детето е заченато и родено.

В останалите случаи, когато например детето е било заченато преди брака и е извършена асистирана репродукция при двама небрачни партньори, бащинството ще се признае само, ако партньорите впоследствие са сключили брак и към момента на раждането на детето не са изтекли триста дни от прекратяването му, включително и със смъртта на бащата, както и при положение, че починалият е декларирал желанието/съгласието си за която и да е от дейностите по асистираната репродукция.

Остава също възможността да се приложи някой от другите способи за установяване на бащинството – чрез припознаване на детето приживе от страна на починалия партньор на майката⁸, или евентуално – с установителен иск, предявен от майката или детето срещу наследниците на починалия⁹.

В последния случай обаче е необходимо да се докаже генетичната връзка между починалия мъж и детето.

Заклучение

От изложеното може да се направи извод, че правото в значителна степен изостава от развитието на обществените отношения и на науката, най-вече медицинската.

Независимо, че са приети стандарти за асистираната репродукция, във от тях съществуват някои проблеми, които остават неразрешени.

Черпейки опыта на чужди държави, България би могла да въведе норми, които по императивен път да решат постморталната репродукция по ясен и категоричен начин, който несъмнено трябва да бъде съобразен с възможните рискове от злоупотреба.

Но това предполага да се проведе задълбочен анализ на асистираната репродукция *post-mortem* от различни гледни точки, с участието на компетентни специалисти от различни области на науката и практиката, в това число и юристи.

Несъмнено една нова нормативна уредба по въпросите на постморталната асистирана репродукция би се отразила и на решаването на проблемите на прозхода, на наследяването и на произтичащите от тях правни последици.

Използвана литература

1. **Свитнев, К.Н.** (2011). Правовые и етические аспекты посмертной репродукции // Правовые вопросы в здравоохранении. № 6, стр. 30 – 43.

⁸ Според чл. 64, ал. 1, изр. 2, предл. 1 от Семейния кодекс е допустимо припознаване и на заченати деца (бел. моя).

⁹ Вж. чл. 72, ал. 2 от Семейния кодекс. Проблем би възникнал, ако починалият не е оставил наследници, съответно – бащинството няма да може да се установи (бел. моя).

2. (Svitnev, K.N. (2011). Pravovie I eticheskie aspekti postmertnoy reprodukcii // Pravovie voprosi v zdravooohranenii. № 6, str. 30 – 43.)
3. **Има ли шанс Ася Йорданова да роди дете от починалия си съпруг.** Налице е: <https://btvnovinite.bg/bulgaria/obshtestvo/ima-li-shans-asja-jordanova-da-rod-dete-ot-pochinalija-si-saprug.html>. [достъп за последен път: 25.10.2020].
4. **Становище на Св. Синод на Българската православна църква – Българска патриаршия относно методите на асистираната репродукция и заместващото майчинство.** Налице е: <https://bg-patriarshia.bg/attitude-6> [достъп за последен път: 25.10.2020].

За контакти: ас. д-р Мария П. Петрова
ВСУ „Черноризец Храбър“
Юридически факултет
Катедра „Правни науки“
e-mail: mariya.p.petrova@abv.bg

РОЛЯ НА ПРАВНО-ОРГАНИЗАЦИОННАТА ФОРМА НА ЗЪРНОПРОИЗВОДИТЕЛИТЕ ПРИ НЕИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПАРИЧНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ

*Докторант Петя Русева
Икономически университет – Варна*

ROLE OF THE LEGAL ORGANIZATIONAL FORM OF GRAIN PRODUCERS IN CASE OF NON-FEASANCE TO MAKE MONEY OBLIGATIONS

*PhD Student Petya Ruseva
University of Economic – Varna*

Резюме

Изборът на правно-организационната форма на зърнопроизводителите при уреждане на финансовите им взаимоотношения е от особено значение за кредиторите, предвид възможността на стопанствата да функционират като дружества и като физически лица. В разработката са изложени рисковете за кредиторите в случай на предприемане на принудителни действия за събиране на вземания спрямо зърнопроизводители-физически лица и зърнопроизводители-търговски дружества.

Ключови думи: *правно-организационна форма, зърнопроизводител, кредитор, дружества, неизпълнение.*

Abstract

The choice of the legal-organizational form of the grain producers in settling their financial relations is of special importance for the creditors, considering the possibility of the farms to function as companies and as individuals. The elaboration sets out the risks for creditors in case of taking coercive actions for collection of receivables from grain producers – individuals and gran producers – commercial companies.

Key words: *legal organizational form; grain producer; creditor; corporation; non-feasance.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.184>

Въведение

Изборът на правно-организационна форма е първа стъпка при формиране на предприятие (търговско дружество) с цел извършване на стопанска дейност. Този избор зависи най-вече от наличните финансови ресурси, възможностите за набиране на капитал, управленски умения за стартиране на бизнес и особеностите на данъчното облагане. По отношение на търговските дружества действа принципът „*numerus clausus*“, според който могат да се образуват само уредените в Търговския закон дружества, които по своята същност са юридически лица (ЮЛ) със стопанска цел. Според Г. Стефанов¹ две са основните причини за възникването и развитието на ЮЛ, а именно – действието на закона за стойността и невъзможността на физическите лица сами да удовлетворят своите интереси. По тази причина няма да е пресилено и твърдението, че пазарната икономика, гражданското общество и правовата държава са практически немислими

¹ Стефанов, Г., Търговско дружествено право. Търговски дружества – общи положения. Отделни видове търговски дружества, В. Търново, 2014

без ЮЛ. За разлика от физическото лице (ФЛ), което е фактическа даденост, ЮЛ няма реално съществуване. То представлява творение на правото, такова правно явление, което съществува само по силата на закона. Съществува, обаче едно изключение, при което упражняването на търговска дейност не е обвързано с регистрация на търговско дружество и това е търговец, регистриран като земеделски производител съгласно Наредба № 3 от 29.01.1999 г. за създаване и поддържане на регистър за земеделските производители, издадена в изпълнение на чл.7 от ЗПЗП. При този случай, физическо лице упражнява стопанска дейност като такова, създавайки земеделска продукция, която реализира на пазара в качеството си на такова, без да е необходима регистрация като ЮЛ – търговец по смисъла на чл. 63, ал. 1 от ТЗ.²

Целта на настоящия доклад е да се разгледат специфични проблеми, които възникват при неизпълнение на парични задължения от страна на стопанските субекти-зърнопроизводители спрямо кредиторите при наличие на солидарна отговорност и в частност ролята на правно-организационната форма на производителите при последващо събиране на задълженията при наличие на пасивна солидарна отговорност.

Обект на изследване в разработката са зърнопроизводители в България.

Предмет на изследване са правно-организационните форми, под които зърнопроизводителите осъществяват своята дейност и по-конкретно тяхната роля за справяне с проблеми, възникващи при неизпълнение на задължения

разработката са проблемите, които възникват при пристъпване към принудително удовлетворяване чрез предприемане на съдебни действия от страна на банковите институции срещу земеделски производители – физически лица и земеделски производители-дружества при наличие на солидарна отговорност по отношение на задължението.

За постигане на посочената цел, следва да бъде пояснена правната категория „правоотношение“, тъй като правоотношението между кредитор и длъжник възниква преди момента на неизпълнение. Правоотношенията са израз на волево поведение на правните субекти.³ От една страна субектите сами определят дали да осъществят действия, които биха породили правни последици, както и характера на тези действия. От друга - те проявяват воля за осъществяване на целените от тези действия резултати и цели. Неизпълнението на задълженията, предписани от правната норма, разрушава конкретното правоотношение. То съставлява нов юридически факт, който поражда и ново правоотношение от санкционен тип. Финансовите правоотношения се характеризират с двустранна си субектна организация, т.е винаги имат две страни, но на всяка една от страните може да се позиционират един или повече правни субекти. В литературата обаче редица автори застъпват и обосновават тезата, че са възможни и тристранни финансови правни отношения, както и такива, при които е на лице възможността на една от страните и по-специално на страната на финансовия длъжник да се конституират повече от един правен субект⁴. В последния случай говорим за усложнение в субектния състав на пасивната страна във финансовото правно отношение. Съгласно финансово правната теория тези усложнения се проявяват в следните хипотези: при представителство, при правоприемство, при отговорност за чужд финансов дълг и при

² Вж. чл. 2, т. 1 от ТЗ – Не се смятат за търговци физически лица, занимаващи се със селскостопанска дейност

³ Калайджиев, А., Облигационно право – Обща част, София, 2002

⁴ Костов М., Финансовоправни отношения, София., 1979 г.

отговорност на няколко задължени лица за едно финансово задължение.⁵ В настоящата разработка от значение е хипотезата, при която няколко задължени лица отговарят за едно финансово задължение спрямо кредитора.

Зърнопроизводителите са „земеделски производители”, чието легално определение се съдържа в §1 от ДР на Закона за подпомагане на земеделските производители, съгласно който „земеделски производители” са физически и юридически лица, които произвеждат непреработена и/или преработена растителна и/или животинска продукция и продукция от риба и аквакултури, предназначена за продажба. Регистрирането на физическите лица като земеделски производители се извършва по реда, посочен в Наредба №3 от 29.01.1999 г. за създаване и поддържане на регистър за земеделските производители, издадена в изпълнение на чл.7 от ЗПЗП. Според чл.3 от същата, на регистрацията подлежат юридическите лица, едноличните търговци и физически лица, навършили 18 години, които стопанисват земеделска земя и/или осъществяват производство на земеделска продукция. Регистрацията на физическото лице се извършва в областната дирекция „Земеделие” по постоянен адрес, вписва се в регистъра на земеделските производители и въз основа на вписването се издава регистрационна карта. В този смисъл, зърнопроизводителите са стопански субекти, за осъществяването на чиято дейност, същите могат да изберат измежду предоставените им от българското законодателство правно-организационни форми, предвидени в Търговския закон, а именно – АД, ЕАД, ООД, ЕООД, ЕТ, КД, КДА, СД и кооперации. Както вече, бе посочено в уводните изречения, земеделските производители могат да бъдат изключение за физически лица, упражняващи търговска дейност, без да са регистрирани като търговски дружества в специалния регистър на търговците (Търговски регистър). Следователно за тях съществува и възможността за извършване на търговска дейност като физически лица, посредством регистрацията им като земеделски стопани съгласно Наредба №3 от 29.01.1999г. за създаване и поддържане на регистър на земеделските стопани. Изборът на стопаните обикновено се определя от това дали извършват дейността си самостоятелно или в съдружие с други производители, както и личния избор за имуществената отговорност, която смятат да поемат за бъдеще.

В практиката, най-често зърнопроизводителите избират да функционират под формата на ООД/ЕООД или като земеделски производители-физически лица. Характерна черта на ООД/ЕООД, която е и определяща при избора на този тип организиране на дейност, се съдържа в разпоредбите на чл. 113 от Търговския закон, а именно: „Дружество с ограничена отговорност може да се образува от едно или повече лица, които отговарят за задълженията на дружеството с дяловата си вноска в капитала на дружеството”. Противно на този тип дружества, земеделските производители-физически лица, носят пълна имуществена отговорност за задълженията си пред своите кредитори с цялото си имущество, в т.ч. и с притежавания от тях дял от семейната имуществена общност.

Дейността на земеделските стопани е обвързана с направата на големи инвестиционни разходи за машини, инвентар, суровини и обработки, което често изисква допълнително финансиране от външни източници на средства, които в повечето случаи са банкови институции. Отношенията между банките и стопаните относно заемането на средства са договорни и се уреждат посредством договори за кредит. С оглед осигуря-

⁵ Димитров П., Финансово право, АИ „Ценов“, Свищов, 2012 г.

ване на последващо възстановяване на отпуснатата чрез кредитиране сума, банките изискват от кредитополучателя да се впише гарант или т. нар. солидарно отговорно лице, към което може да насочи претенциите си при евентуално последващо неизпълнение. Солидарността в гражданското право е уредена в чл. 121 от Закона на задълженията и договорите, според който „освен в определените от закона случаи солидарност между двама или повече длъжници възниква само когато е уговорена“⁶. Смисълът на солидарността като правен институт е да остави без значение за кредитора разпределението на дълга между солидарните длъжници, т.е. спрямо него всички длъжници да отговарят за цялото задължение⁶. За кредиторът е без значение кой от длъжниците ще плати. В практиката обаче, и по-специално при кредитиране на земеделски производители – физически лица се среща следния парадоксален случай, при който при уреждането на договорни взаимоотношения между банка и кредитоискател, вторият бива вписван в договора за кредит като кредитополучател чрез правно-организационна форма „Земеделски производител“ (ЗП) или „Частен земеделски производител“ (ЧЗП), а като солидарен длъжник се вписва същото физическо лице, но без качеството му на производител. Тук следва да се обърне внимание, че и двата субекта са физически лица, като първият е с разширена правосубектност, т.е. той е вписан като кредитополучател предвид на това, че упражнява стопанска дейност. В тази хипотеза, кредиторът е възприел, че земеделския производител и вписаното лице като солидарен длъжник са различни субекти, като очаква, че ако не би могъл да се удовлетвори от имуществото на първия, би могъл да насочи принудителни действия към солидарно отговорното лице. В този случай, предвид на това, че ЗП и ЧЗП са физически лица, то тяхното имущество припокрива изцяло патримониума на солидарния длъжник. Следователно, може да се обобщи, че според схващането на кредиторите, кредитополучателят и съдлъжникът в настоящата хипотеза са различни субекти – търговец и съответно физическо лице, а на практика първият може да се удовлетвори само от един субект, макар и в договора да има вписана солидарна отговорност. От това заключение може да се изведе и твърдението, че в настоящия случай кредиторите не са надеждно обезпечени, което води до риск от евентуална неудовлетвореност и невъзможност за събиране на задълженията занапред.

Изхождайки от факта, че кредитополучателят и съдлъжникът са едно и също физическо лице с еднакъв обем на имуществени права, следва да се обърне внимание на това, дали същото не уврежда кредитора, сключвайки договор при неизгодни условия. В теорията, обаче, подобна отговорност, може да се търси само от представителя на търговската банка, който сключва сделката, извършвайки правни действия и прави волеизявления от името на представлявания, в следствие на което и правните последици от неговите действия възникват не за него самия, а директно за представлявания търговец, и то в случай, че бъде доказано намерение за увреждане на представляваният.⁷ (чл. 289 от ТЗ).

Във втората хипотеза дружество, регистрирано като такова по чл. 63, ал. 1 от Търговския закон, всъпвайки в правоотношение с кредитор, обикновено обезпечава вземането си и чрез включване на солидарна отговорност към договорните отношения,

⁶ Александрова, Е., „Солидарна отговорност за финансови задължения“, Научни трудове на Русенския Университет, 2014, том 53, серия 7

⁷ Вж. чл. 289 от ТЗ - Упражняването на право въз основа на търговска сделка е недопустимо, ако се извършва само с намерение да се увреди другата страна.

като за целта се подписват и приемат условията по договора и от страна на съдлъжник. Това солидарно отговорно лице обикновено е управител или съответно едноличен собственик на капитала (при ЕООД) на дружеството-кредитополучател. В тази хипотеза, когато дружеството изпадне забава и задължението се обяви за предсрочно изискуемо съгл. чл. 60, ал. 2, кредиторът може да насочи изпълнението, както срещу дружеството, така и срещу вписаното солидарно-отговорно лице. В настоящата ситуация, обаче, те имат различна отговорност. При дружествата – ООД, ЕООД, АД, същите отговарят само със имуществото, което е внесено под формата на капитал от учредителите, т.е. съдружниците или едноличният собственик на капитала отговоря ограничено само с имуществото, което е собственост на дружеството⁸. При наличие на солидарна отговорност от физическо лице – управител или едноличния собственик на капитала или трето задължено лице, кредиторът има право да насочи претенцията си към цялото му секвестрируемо имущество. В този смисъл, при предоставяне на средства на дружества, обезпечени със солидарно-отговорно физическо лице, кредиторът е по-надежно обезпечен, тъй като може да се удовлетвори от два патримониума – този на дружеството и този на физическото лице и то в неговата секвестрируема цялост.

Друга съществена разлика между зърнопроизводителите – физически лица и тези регистрирани като дружества по търговския закон е искането от правоимащ кредитор да открие производство по несъстоятелност. Според чл. 607а, ал. 1 и ал. 2 „производство по несъстоятелност се открива за търговец, който е неплатежоспособен. Освен при неплатежоспособност, производство по несъстоятелност се открива и при свръхзадълженост на дружество с ограничена отговорност, акционерно дружество или командитно дружество с акции“. Института на несъстоятелност касае единствено дружествата, регистрирани по търговския закон, следователно срещу длъжници зърнопроизводители-физически лица, не може да се иска откриване на такова производство и удовлетворяване от сформирания на по-късен етап маса на несъстоятелността от страна на кредиторите, което намалява възможността на последните да получат вземанията си за бъдеще.

Предвид гореизложеното, може да се обобщи, че изборът на правно-организационна форма от страна на зърнопроизводителите за осъществяване на търговска дейност има особено значение при установяване на договорни взаимоотношения с кредитори. В случай на последващо неизпълнение от страна на търговския субект, физическото лице регистрирано като земеделски производител, отговоря изцяло с пълното си секвестрируемо имущество, но елементът с вписване на солидарно отговорно лице без качество на производител не води до никакви последици и не обезпечва допълнително кредиторът, какъвто е смисъла на института на солидарната отговорност. От друга страна, учредителите на дружества регистрирани като такива съгласно разпоредбите на Търговския закон, носят ограничена отговорност до размера на имуществото внесено като капитал при учредяване на дружеството, както и допълнителното имущество, което търговецът е придобил в следствие на своята дейност. При кредитиране на тези търговски субекти, вписването на солидарна отговорност спрямо трето задължено физическо лице е напълно обосновано и необходимо, с оглед по-надежно обезпечаване на вземането за бъдещи периоди, тъй като кредиторът може да насочи изпълнителни действия по отношение на два отделни субекта с два различни патримониума.

⁸ Калайджиев, А., Търговски дружества. Персонални дружества. Дружества с ограничена отговорност, София, 2014

Използвана литература

1. Ангелов А, (1975), Финансово право на Р. България, четвърто преработено издание, СУ „Климент Охридски“
2. Димитров П, (2012), Финансово право, АИ „Ценов“, Свищов
3. Закон за кредитните институции В сила от 01.01.2007 г. изм. и доп. ДВ. бр.64/18.07.2020г.
4. Калайджиев, А.,(2002), Облигационно право – Обща част, София
5. Калайджиев, А., (2014), Търговски дружества. Персонални дружества. Дружества с ограничена отговорност, София
6. Кожухаров, А., (1992), Облигационно право. Общо учение за облигационното отношение. Книга първа, София
7. Кожухаров, А., (1992), Облигационно право. Общо учение за облигационното отношение. Книга втора, София
8. Костов М, (1979), Финансовоправни отношение, София
9. Стефанов, Г.,(2014), Търговско дружествено право. Търговски дружества – общи положения. Отделни видове търговски дружества, В. Търново
10. Стоянов, Ив., Финансово право, „Фенея“, София, 2010 г.
11. Търговски закон на Република България в сила от 01.07.1991г. изм. и доп. ДВ. бр.64/18.07.2020г.

За контакти: докторант Петя Русева
Икономически университет – Варна
e-mail: pettie@abv.bg

МЕДИАЦИЯТА В БИЗНЕС ОТНОШЕНИЯТА

*Лиляна Савова, Магистър „Право“, Магистър „Здравен мениджмънт“,
докторант към БАН, сертифициран медиатор и обучител по медиация,
председател на УС на Институт „Итера“,
председател на УС на Камара на медиаторите в България*

MEDIATION IN BUSINESS RELATIONS

*Lilyana Savova, Master of Law, Master of Health Management,
PhD student at Bulgarian Academy of Sciences, certified mediator,
Certified mediator trainer,
Itera Institute, Chamber of mediators in Bulgaria*

Резюме

Разработката представя мястото на медиацията в бизнес отношенията. Специфика на процедурата по медиация в бизнес отношенията. Предимства на медиацията пред другите алтернативи за разрешаване на спорове. Възможностите които предоставят уменията на медиатора в бизнес отношенията- умения за водене на преговори, управление на конфликти и ефективна комуникация.

Ключови думи: медиация, бизнес, комуникация, конфликт, медиатор.

Abstract

The development presents the place of mediation in business relations. Specifics of the mediation procedure in business relations. Advantages of mediation over other alternatives for resolving disputes. Opportunities that provide the skills of a mediator in business relations - skills for negotiation, conflict management and effective communication.

Key words: mediation; business; communication; conflict; mediator.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.190>

Въведение

В държавите от ЕС използването на алтернативни способи за извънсъдебно разрешаване на спорове ежегодно се увеличава. За това спомагат правните механизми, създадени на европейско ниво.

Все по-често се поставя въпросът дали всички спорове трябва да се разглеждат от съда? Има ли спорове, чието разрешаване би било по-ефективно чрез ползване на извънсъдебни способи за решаване?

Когато разглеждаме медиацията в бизнес отношенията, следва да се вземе предвид обстоятелството, че вероятно това е сферата, в която предимствата на медиацията имат своя най- бърз и видим ефект.

Следва да се отчита също, че участниците в бизнес отношенията все повече зависят един от друг. По тази причина, не добре управляваните конфликти могат да доведат до сериозни нежелани последствия, лошо функциониране на дадено звено или на цяла структура.

Изложение

„Медиацията е доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице - медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение” - чл. 2 на Закон за медиацията.

По закон тя е доброволна и поверителна. Експертът, който я подпомага, е безпристрастен към страните и не дава решения по спора. Именно защото не решава спорния въпрос, той осигурява гаранции на страните, че всеки ще бъде изслушан и ще участва във вземането на решение по честни правила.

Медиаторът е опитен в насочването на разговора така, че да се намерят допирни точки във вижданията и на двете страни. Улеснява комуникацията и подпомага преговорите за постигане на взаимно приемливо споразумение.

Медиацията дава възможност за запазване на поверителност на всички обсъждания и документи, представени в нея. Процедурата е бърза, а таксите за нея са многократно по-ниски от съдебните.

Най-често медиацията завършва със споразумение. По данни на Световният форум по медиация (WMF) и Световната търговска организация (WTO), в над 80% от случаите споразумението се изпълнява доброволно, защото страните сами са го договорили, по начин, който смятат, че съответства на интересите им и възможностите за изпълнение.

Допълнителни ползи за използването на медиацията в бизнес отношенията са поверителността на процедурата и личното участие на засегнатите от конфликта. И докато в рамките на съдебна процедура това е невъзможно, при медиацията участието на неутралното лице /медиатора/ създава необходимата атмосфера, в която могат да бъдат обсъдени конфликтните въпроси.

Предимства на медиацията в бизнес отношенията

Основното предимство на Медиацията е, че дава на страните възможност сами да постигнат разрешаване на спора помежду им, което най-добре отговаря на нуждите и интересите им.

- Доброволна процедура - Медиацията започва по взаимно съгласие на страните и продължава докато страните са съгласни;

- Контролирана от страните - Страните контролират спора и изхода от него. Те решават какво ще бъде споразумението помежду им, като го основават на интересите си;

- Бърза - Повечето случаи се разрешават за няколко часа. Други случаи може да изискват няколко дни или седмици, в зависимост от сложността на въпросите и волята на страните;

- Икономична - Медиацията е по-евтина в сравнение със съдебната и арбитражната процедура;

- Поверителна - Всички обстоятелства, данни и документи, които са станали известни на участниците в хода на процедурата са поверителни за разлика от съдебните заседания, които обичайно са публични. Поверителността се гарантира чрез задължението на всички участници да спазват поверителност;

- Запазва и подобрява отношенията между страните - Медиацията помага на страните да преодолеят напрежението и да продължат отношенията си на основата на общите си интереси;

- Удобна - Медиацията се провежда в неформална и приятна среда и в удобно за страните време;

- Печеливша - В Медиацията и двете страни печелят, тъй като постигат взаимноприемливо споразумение, което отразява оптимално нуждите и интересите им;

- Помага за постигането на желаните резултати - Медиацията помага на спорещите страни да получат удовлетворително изпълнение на неизпълнени задължения, да осъществят в срок планираните дейности, да избегнат загуби.

Едно от основните предимства на медиацията в бизнес отношенията е, че се спестяват време и ресурси. Ресурсите, които се спестяват могат да бъдат измерени както финансово, така и по отношение на необходимото участие на хора /човешки ресурси/. Има нередки случаи, в които при финален анализ се установява, че инвестираните ресурси надхвърлят ползите, получени при разрешаване на спора чрез съдебни средства например. Въпросът с отношенията също е съществен - при инициирано съдебно производство най-често отношенията са сериозно накърнени, обичайно необратимо.

Често страните в търговски спорове се съобразяват с преклузивните срокове за предявяване на исковете за защита на правата си пред съда и за тях е от изключително значение процедурата по медиация да се проведе в определените от тях времеви рамки.

Спогодбата и нейната сила също е важен въпрос за страните, свързан най-вече с устойчивостта на договореното. Медиаторският принцип е, че "доброто споразумение само се пази", т. е. ако проблемът е решен и интересите на страните по този спор са удовлетворени и това е конкретно записано в спогодбата с произтичащите от него отговорности, то страните ще са склонни да го спазват.

Медиацията при търговски спорове дава възможност на страните да се фокусират върху казуса и да работят по значимите за тях въпроси „по същество“. Страните не получават оценка или становище, а безпристрастно и обективно отношение към представения казус. Задачата на процедурата е да се изследват задълбочено кои са основните засегнати потребности, кое е важно за страните, има ли нещо, което не са обсъдили в предходна комуникация.

Ефективната комуникация между страните се осъществява с помощта на сертифициран медиатор - професионален преговарящ. Постига се удовлетворяващо и за двете страни решение, което имат готовност да изпълнят доброволно. Всяка от страните има възможност по време на индивидуалните срещи с медиатора да представи мотивите, ценностите и очакванията си. Спестява се време и участие във формални процедури от едната или от двете страни в процеса.

Медиацията запазва отношенията и дава възможност за подобрен начин на комуникация, отчитайки това, което е важно за всяка страна.

Процедурата е поверителна - всички обсъждания и документи по време на преговорите са конфиденциални.

Специфика на медиацията в бизнес отношенията /при търговски спорове/

За разлика от другите обществени сфери, при търговските спорове страните в процеса са водени основно от икономически интереси. Процедурата е по-динамична и може да се води и чрез представители на страните /адвокати, експерти и др./.

Как протича процедурата по медиация при търговски спорове

За да се заяви процедура по медиация е достатъчно една от страните да се свърже с избран център по медиация или конкретен медиатор, вписан в Единния регистър на Медиаторите към Министерство на правосъдието. Това може да се случи по телефон, e-mail или чрез подаване на заявление за медиация през сайта на организацията или медиатора.

След получаването на заявлението за медиация, координаторът на центъра се свързва с другата страна или страни по спора, за да предаде поканата за доброволно му разрешаване. Неговата задача е да представи предимствата на участието в процедурата и да потърси съгласие за провеждане на медиация. Обикновено поканата за участие се изпраща на другата страна в писмен вид, включително и по e-mail със срок за отговор (в зависимост от конкретния казус максимум до 10 дни). Успоредно с писмената поканна, координаторът на центъра се свързва с другата страна и по телефон.

Когато другата страна по спора също даде съгласието си да участва в процедура по медиация, се организира първата обща среща. В случай, че няма получено съгласие процедура не започва.

Важно е да се отбележи, че отказът от участие не влече правни последици за страната, която е отказала. Процедурата по медиация е напълно доброволна и никой не може да бъде задължен да участва.

Координаторът на центъра организира първата обща среща, като съгласува с всички участници удобен ден и час. След получаване на потвърждение ги уведомява чрез електронно писмо и по телефон с детайлите за провеждането на първата срещата и място, кой ще участва.

Преди първата среща се извършва плащане за провеждането на медиацията - съгласно конкретната тарифа на избрания център или медиатор. Точната сума и начин на плащане се уточняват предварително, така, че да могат да бъдат взети предвид особеностите на случая и страните да получат максимална предвидимост на разходите за процедурата. Таксите могат да се поделят между страните или да бъдат заплатени по уговорка между тях.

В началото на първата среща се подписва споразумението за медиация, ако то не е подписано още в етапа на организирането ѝ. С него медиаторът и страните се съгласяват за провеждането на процедура по медиацията и определят условията за провеждането ѝ.

След всяка среща медиаторът и страните се уговарят за дата на следваща среща, ако е необходима такава. Продължителността на срещите зависи от времето, което страните могат да отделят, което е добре да бъде предварително уточнено.

Процедурата може да протече в общи и индивидуални срещи, като провеждането на всяка от срещите се осъществява при пълна поверителност.

Когато бъде постигната договореност, страните подписват споразумение, с което приключва и процедурата по медиация. В определени случаи, споразумението може да бъде внесено за одобрение от съдия. Ангажиментът за внасяне на споразумението е на страните или техните адвокати.

Медиаторът отразява в регистър: датата на провеждане на първата и последна среща, резултата от медиацията, без подробности за съдържанието на споразумението, ако такова е постигнато.

Често след приключването на медиацията, независимо от резултата, страните и медиаторът могат да поддържат периодичен контакт по телефон или чрез е-мейл, за актуализиране на евентуални промени в ситуацията- например, ако не е било постигнато споразумение, да се потърсят нови възможности за такова след преосмисляне от страните, а ако е било постигнато споразумение, да се обсъди напредъкът по изпълнението му.

Умения на медиатора /професионалният преговарящ/

Уменията на медиатора разглеждаме основно в 3 главни насоки- умения за водене на преговори, управление на конфликти и ефективна комуникация. Спокойно можем да кажем, че тези умения стоят в основата на съвременното лидерство.

В бизнес отношенията, уменията за водене на преговори стоят в основата на успешните сделки и дългосрочното сътрудничество. Обичайно, когато водим преговори имаме 2 основни /главни/ цели- да постигнем своето /предмета на сделката/ и да запазим отношенията- с партньори, клиенти, сътрудници. И двете цели са еднакво значими по важност. От една страна е важно да се изпълни предмета на сделката /това, за което преговаряме/, а от друга страна е важно създаването на дългосрочни отношения. Не случайно в основата на множество дисциплини в полза на бизнеса е създаването на привързана и коректна аудитория/ клиенти и мотивиран екип.

Често, търсейки правилният път за постигане на двете главни цели, възникват спорове и конфликти, чието решаване зависи от уменията на участниците, на които е възложена дейността по управление на конфликти. В някои случаи тази дейност не е формална и се извършва спонтанно или на друг рационален принцип при избор на човека, който трябва да изпълни конкретните задачи. В случай обаче, че това се осъществява от лице, което не е медиатор /професионален преговарящ/ се разчита на житейският опит и усета на лицето, което често не е достатъчно.

Науката от дълго време изучава полезните механизми и стратегии за разрешаване на конфликти и от дълго време професионалните преговарящи разполагат с успешните алгоритми и специализирани техники, които подпомагат тези процеси. Сертифицираните медиатори познават високо ефективните модели за управление на конфликти, техниките на медиатора и специфични умения за преодоляване на бариерите в комуникацията и ефективна комуникация.

Заклучение

В заключение може да се обобщи, че медиацията в търговските отношения е високоефективен подход за разрешаване на търговски спорове, при който чрез методите на медиацията и уменията на медиатора /професионален преговарящ/ се стига до високоефективни решения, които отразяват значимите интереси на всяка страна участник, постига се споразумение, което страните желаят да изпълнят и се запазват отношенията - значим ресурс в бизнес отношенията.

За контакти: Лиляна Савова
Докторант към БАН
сертифициран медиатор и учител по медиация
Институт „Итера“
Камера на медиаторите в България
e-mail: lsavova@itera.bg.

ПРЕВЕНЦИЯ НА КОНФЛИКТИТЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО ЧРЕЗ МЕТОДИТЕ НА МЕДИАЦИЯТА

*Венета Иванова – Магистър Психологично консултиране,
Следдипломна специализация „Организационно консултиране и диагностика“,
докторант към МУ Варна „Проф. д-р Параскев Стоянов“
Член на УС на Камара на медиаторите в България*

PREVENTION OF WORKPLACE CONFLICTS THROUGH MEDIATION METHODS

*Veneta Ivanova – Master of Psychological Counseling,
Postgraduate specialization "Organizational counseling and diagnostics",
PhD student at the Medical University of Varna "Prof. Dr. Paraskev Stoyanov
Board member of the Chamber of Mediators in Bulgaria*

Резюме

Настоящият доклад разглежда ролята на медиацията, като най-ефективния метод за алтернативно разрешаване на спорове, при разрешаването на конфликт в отношенията на работното място. Наличните доказателства сочат, че медиацията е най-ефективна, когато се прилага с цел превенция и с подкрепа от организацията със стратегии, политики и процеси, като се провежда от независими, опитни и квалифицирани медиатори.

Ключови думи: медиация в организацията, превенция на конфликти, разрешаване на спорове.

Abstract

This report considers the role of mediation, as the most effective method of alternative dispute resolution, in resolving conflicts in workplace relationships. The available evidence shows that mediation is most effective when applied for prevention and with the support of the organization through strategies, policies and processes, conducted by independent, experienced and qualified mediators.

Key words: mediation in the organization; conflict prevention; dispute resolution.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.195>

Въведение

Конфликтът е естествен процес от живота на всеки човек и може да възникне по всяко време: при различия в ценностите и убежденията, при оскъдни ресурси, когато хората са подложени на голям стрес или когато са в несигурна среда.

При молба да опишат какво представлява конфликтът на работното място, голям процент от хората биха го свързали със стресиращи и трайни неприятни преживявания, съпроводени с чувство за безнадеждност, безпомощност и безизходност. Често, дори и след приключване на активната динамика, връщайки се в мислите си назад към даден конфликт, отново като че се възраждат и всички негативни преживяванията, които са го съпътствали. Това от своя страна е в основата на множество психосоматични заболявания, както и съществена причина за т. нар. бърн аут синдром или синдрома на професионално прегаряне. От друга страна, всеки от нас може да извика в паметта си и спомен на успешно справяне с дадена конфликтна ситуация, както и усещането да бъде

изслушан, разбран и съпроводен в търсенето на решение. Този тип преживяване е също толкова трайно и съществено като отражение в психичния ни свят. Изследванията сочат, че в ситуации на споделено разбиране на проблема и взаимни усилия в търсене на решение, човек остава с положително отношение към целия процес, дори и в случаите когато исканията му не са напълно изпълнени или пък изхода не е точно този, който е очаквал.

В този смисъл опитът ни от конфликти на работното място не е различен от опита ни с конфликти в личния ни живот – колкото по – успешно се справяме с разрешаването им, избягваме попадането в кризисни моменти, влошаване на общото психично функциониране и натрупваме значителен и полезен опит да бъдем работоспособни чрез ефективно управление на различията помежду си. Както повечето неща, въздействието на конфликта зависи значително от начина, по който реагираме. Ако се задълбочи, конфликтът може да излезе извън контрол, като поглъща огромни количества от енергията ни, влошава работоспособността ни и отношенията ни с околните. Ако се управлява конструктивно, обаче, конфликтът може да ни отведе до творческа възможност за подобряване на отношенията ни и подобряване на общото ни състояние, което пък веднага да се отрази на работата ни в екипа.

Медиацията е доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице - медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение.

По същество, това е процес на преговори с участието на трета страна, която не е част от спора и по никакъв начин няма интерес от неговия изход. Именно тази неутралност и независимост са в основата на възможността за ефективно управление на конфликтната динамика. Разбира се пълната поверителност е също съществена част и дава възможност на страните да работят в дълбочина на причините за конфликта.

Медиацията на работното място може значително да намали напрежението, като създаде взаимно приемлива комуникация между отделните служители и звена и насочи енергията на конфликта от личностни нападки към сътрудничество, и съвместно търсене на решения. Също така, медиацията е доказан неформален подход, който спестява време и ресурси от водене на съдебни дела и намира бързи и ефективни решения, като минимизира загубите за организацията.

Създаването на среда на сътрудничество във взаимоотношенията на работното място, помага за ефективното управление на възникналите конфликти и превентира последствията от тях. Интеракцията между отделните служители или звена в контекста на организацията, често се основава на способността да се справим с различията. А справянето с различията изисква развитие на специфични умения и техники за ефективно общуване и балансиране на интересите. Техниките, прилагани от медиаторите, подпомагат ясната дефиницията на проблема и търсенето на удовлетворяващи и навременни решения. Същевременно се насърчава ефективното общуване, намалява се нивото на нездравословно преработената конфликтна реакция и се създава здравословна работна среда в полза на служители и ръководители.

Изложение

Медиацията е структуриран в логическа последователност процес и своеобразен алгоритъм за разрешаване на проблем, който в ясни стъпки превежда страните от дълбоко окопаване в позицията и ирационалност към преработка на емоциите, поставяне

на интересите на страните на преден план и търсене на нови конструктивни решения на актуалната ситуация. Изгражда се нов тип взаимодействие и ефективна комуникация между участниците в бъдеще, което подобрява работата им в екип и превентира бъдещите конфликтни ситуации. Именно петте етапа на провеждане на процедурата представляват този тип логически стъпки, които медиаторът следва за да преведе страните от конфликта към решението и са една от главните отлики с преговорите, а усещането на страните за спазването им повишава доверието им в процедурата, защото им дава предвидимост и възможност за контрол. В този смисъл етапите при провеждането на медиацията представляват план за преговорите и улесняват воденето на процедурата от медиатора.

Все пак трябва да се има предвид, че медиацията е като цяло неформална процедура и всяко разделяне и дефиниране на отделните етапи е условно.

Основните логически етапи на медиацията са:

Предварителен етап – започване и подготовка на процедурата - Процедурата по медиация е доброволна и зависи изцяло от волята на страните. Тя започва по съгласие на всички участници по спора и продължава докато той е налице.

Съгласно чл. 11 от Закона за медиацията започването на процедурата става по инициатива на страните по спора . На практика това може да стане по предложение на едната страна, на двете страни, на прекия ръководител в организацията, на съда, или друг компетентен орган, пред който спорът е отнесен за решаване. Възможно е съгласието за отнасяне на спор за разрешаване чрез медиация да бъде уговорено и като клауза от договор – по отношение на евентуален спор, който би могъл да възникне във връзка с този договор.

1. Откриване – запознаване на участниците със принципите на провеждане на процедура по медиацията, правата и отговорностите на медиатора и страните, както и силата на спогодбата.

2. Определяне на спорните въпроси - на този логически етап медиаторът се запознава с гледните точки, като всеки от участниците има свободата да разкаже своите виждания и преживявания за актуалната ситуация. От друга страна, страните също имат възможност да чуят и историята през призмата на другия, като често това е случва за пръв път. Медиаторът от своя страна прилага набор от комуникативни умения като активно слушане на историите, изграждане на доверителна връзка със страните и проявява емпатия към преживяванията им.

3. Проучване на интересите – На този етап, медиаторът изследва в дълбочина интересите и важните за всеки участник въпроси, като ги приоритизира и поставя темата за причините, довели до разминаването помежду им. Именно тук се извеждат и преработват емоциите, зачитат се засегнатите потребности и се достига до споделено разбиране на случилото се. За тази цел медиаторът задава специфични въпроси, с цел мотивиране на промяна в позицията, прилага основни медиаторски техники като преформулиране (пренасочване на обвиненията в разговор за емоциите засегнатите потребности), сверка с действителността (открит разговор за възможните решения и последиците от тях), BATNA / WATNA (обсъждане на алтернативите отвъд процедурата по медиация) и др.

4. Генериране на варианти, оценка и избор – търсенето на конкретни решения се случва в четвъртия етап от процедурата, тогава когато страните са преработили успешно конфликтната динамика и са готови да достигнат до взаимно приемливи решения.

Тук всеки от участниците предлага идеи за решения, като съвместното обсъждане довежда до единно решение и спогодба. Медиаторът от своя страна катализира процеса, като подпомага страните да изработят взаимно приемливи критерии и правила, на които е важно да отговаря решението и насърчава търсенето на т. нар. креативно решение или онова решение, което на пръв поглед не е пряко свързано с проблема, но би било достатъчно важно за участниците.

5. Приключване на процедурата – чрез формулиране на спогодба или без. Процедурата по медиация е гъвкава процедура, която дава възможност на страните сами да изберат как да завърши. При сключване на споразумение, то може да бъде в устна или писмена форма, като писменото такова може да бъде да статут на договор, да бъде одобрено от съд при необходимост и да има силата на съдебно решение или да бъде заверено от нотариус. Възможна алтернатива е страните да се разберат по част от спорните въпроси, които да са упоменати в споразумението. А е възможно и да не се достигне до споразумение по ред причини, като това не влече последици за никоя от страните и при проучване нагласите на участниците, именно тази особеност на процедурата е посочвана като едно от предимствата ѝ.

От процедурна гледна точка медиацията протича в общи и отделни срещи – съответно между медиатора и всички страни заедно, и между медиатора и всяка страна поотделно.

По правило, медиацията би била подходяща в почти всички случаи, когато страните са съгласни да се опитат да преговарят в присъствието на трето неутрално лице - медиатор.

В основата на добрите резултати от провеждането на процедура по медиация са петте принципа, които са гарант за успешното ѝ провеждане. Медиацията не е просто среща или служебен разговор, а специализиран подход за разрешаване на конфликти собствен набор от оперативни принципи.

Едно от безспорните предимства на процедурата по медиация е, че тя е много ясно правно регламентирана, като законът посочва основните принципи на медиацията, по-голямата част от които са международно възприети и присъстват в правната рамка на медиацията в повечето държави по света, които имат такава уредба.

- Доброволност (*чл. 5 от ЗМ*) – страните участват в процедурата по своя воля и могат по всяко време да се оттеглят; Гарантира се чрез възможността на всяка от страните да прекрати процедурата.

- Равнопоставеност (*чл. 5 от ЗМ*) – всяка от страните има равни възможности за участие в процедурата по медиация; Гарантира се чрез осигуряване на равни възможности за участие в процедурата – равнопоставеност при срещите с медиатора, както и в изслушването и обсъжданията, при участието на правни помощници на страните.

- Неутралност (*чл. 6 от ЗМ*) – медиаторът не налага решение по спора, всички въпроси в процедурата по медиация се уреждат по взаимно съгласие на страните.

- Безпристрастност (*чл. 6 от ЗМ*) – медиаторът не проявява пристрастност. Неутралността и безпристрастността се гарантират чрез задължението на медиатора да обяви дали е налице конфликт на интереси, чрез подписването на декларация за безпристрастност от медиатора в началото на процедурата, както и чрез възможността за отвод на медиатора по негова инициатива или по искане на някоя от страните.

- Поверителност (*чл. 7 от ЗМ*)

- Вътрешна: Медиаторът не може да съобщава обстоятелства, които са му поверени от една от страните по спора, на другите участници, без съгласието на страната, която е разкрила съответната информация.

- Външна: Участниците в процедурата са длъжни да пазят в тайна всички обстоятелства, факти и документи, които са им станали известни в хода на процедурата.

Поверителността се гарантира по няколко начина:

–Страните и медиаторът/медиаторите подписват споразумение за медиация, в което се съдържа клауза за поверителност на процедурата и ангажимент за спазването ѝ.

–Адвокатите или други експерти, които участват в процедурата, подписват декларация за поверителност.

–Медиаторът не може да бъде разпитван като свидетел за обстоятелства, които са му доверени от участниците и имат значение за решаване на спора-предмет на медиацията, освен с изричното съгласие на участника, който му ги е доверил.

В този смисъл, при провеждане на медиация в организацията, нито ръководството, нито отдел „Човешки ресурси“ следва да получи подробен доклад с описание на процедурата. Онова, което най – често се случва, при наличие на писмена форма на споразумение е да се даде копие в HR отдела на организацията (или друг, съобразен с конкретната фирмена политика), където да се съхранява, в случай че в бъдеще възникнат нови обстоятелства по случая.

Медиацията има висок процент на успех при ефективното управление на конфликти на работното място, в диапазона от 70% или по-добър. Дори когато страните не могат да постигнат пълно съгласие, обикновено процесът води до известно подобрене на ситуацията и взаимоотношенията. Но е възможно служителите да са съдържани първоначално към използването на медиация, дори когато тя е на разположение. Могат субективно да го възприемат като знак за неуспех („Би трябвало да мога сам да се справя“) или като причина за смущение („Какво ще помислят другите / мениджъра?“) За да заработи успешно този подход, служителите се нуждаят от достатъчно информация, за да разберат какво е, как работи и как да получат достъп до него. Нужно е време, за да развият някакво ниво на доверие към възможността за медиация. За тази цел е важно ръководството на дадена организация да предприеме редица усилия в посока популяризиране на метода сред служителите си, като ясно ги регламентира във своята фирмена политика. Могат да бъдат приети ясни стъпки във вътрешните правила, да се създадат кратки и ясни ръководства, както и да бъде заложено като възможност в трудовите и им договори. Освен това идеята за специализирани умения за управлението на конфликти могат да помогнат да се предадат и в самата комуникационна стратегия и да се демонстрира ангажираността на ръководството към екипа и неговото благополучие.

Заклучение

В редица изследвания, свързани с управление на конфликтите на работното място, се валидират два съществени аспекта: 1. обикновено съществува добро решение на проблема и 2. страните биха искали да намерят решение. Поради субективните и емоционални аспекти на динамиката на един конфликт, обаче, пряко замесените в него са по-скоро силно подвластни на негативни емоции и ирационални в поведението си.

Предимството на използването на медиация на работното място е, че тя позволява проблемът да бъде решен неформално, като гарантира, че всички страни са изслушани. Докато работят заедно за решаване на проблема, контрола е на участниците. Когато те

се ангажират с взаимно съгласувано решение, вероятно то ще бъде по-ефективно и ще продължи по-дълго. Важно е също, че често медиацията на работното място се използва преди въпросът да бъде отнесен за произнасяне от страна на ръководството.

Силата на медиацията се крие в намесата на трета, безпристрастна и независима страна, която притежава експертни познания и умения за да подпомогне участниците да преработят своите деструктивни емоции и да насочат енергията си в търсенето на креативни и удовлетворяващи ги решения. Медиацията като част от организационната стратегия, може да бъде методът за използване на възможността, която конфликтите предлагат за подобряване на системата и взаимоотношенията на всички нива.

Поверителността, усещането за защитено пространство и загрижеността в търсенето на решения са сред най – съществените предимства на медиацията. Друг значим елемент е възможността за прилагане на този подход на международно ниво и търговските взаимоотношения на организацията.

Успехът на процедурата по медиация, като подход за управление на конфликтите на работното място изцяло зависи от подкрепата на ръководството и популяризирането сред служителите, както и от квалификацията и опита на медиаторите.

Използвана литература

1. Nora Duherty, Marcelas Guyler, 2008. The essential guide to workplace mediation & conflict resolution – rebuilding working relationships.
2. City of Toronto, Human Rights Office - Equity, Diversity & Human Rights Division, Resolving Conflict: Preventing Incivility and Workplace Harassment, публикувано на уебсайта на :www.toronto.ca [достъп за последен път 19.11.2020 г].
3. Tony Buon, The art of workplace mediation: from conflict to engagement, публикувано на уебсайта на:www.buon.net, [достъп за последен път 19.11.2020 г].

За контакти: Венета Иванова – Магистър Психологично консултиране
Следдипломна специализация „Организационно консултиране и диагностика“
докторант към МУ Варна „Проф. д-р Параскев Стоянов“
Член на УС на Камара на медиаторите в България
email: veneta.iordanova@gmail.com

**ЛИЦА, ЛЕГИТИМИРАНИ ДА ПОЛУЧАТ ОБЕЗЩЕТЕНИЕ
ЗА НЕИМУЩЕСТВЕНИ ВРЕДИ – ПОСЛЕДИЦИ ОТ ПРИЛАГАНЕТО
НА ДИРЕКТИВА 2012/29/ЕС ЗА БЪЛГАРСКИЯ
ЗАСТРАХОВАТЕЛЕН БИЗНЕС**

*Докторант Таня Райчева
Университет за национално и световно стопанство*

**INDIVIDUALS ENTITLED TO NON-MATERIAL
DAMAGE COMPENSATION – CONSEQUENCES
OF IMPLEMENTING DIRECTIVE 2012/29/EU
TO THE BULGARIAN INSURANCE BUSINESS**

*PhD student Tanya Raycheva
University of National and World Economy*

Резюме

Докладът разглежда задължението за справедливи застрахователни обезщетения по застраховка „Гражданска отговорност на автомобилистите“ и въздействието върху застрахователния бизнес, на липсата на нормативна уредба, наложило заместването ѝ чрез съдебна практика. Акцентира се на императивния характер на тълкувателните решения на Върховния касационен съд и тяхното значение за обществото.

Ключови думи: *справедливо обезщетение, застраховка, съдебна практика.*

Abstract

The report analyses the obligation for fair insurance compensations under Motor Third Party Liability Insurance and the impact on the insurance business as well as the lack of legislation, which necessitated its replacement by case law. Emphasis is placed on the imperative nature of the interpretative decisions of the Supreme Court and their importance to society.

Key words: *fair compensation; insurance; case law.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.201>

Въведение

В Република България, лицата, които имат право да търсят обезщетение за неимуществени вреди при смърт на техен близък, не са законово определени нито посредством изрично изброяване, нито посредством индивидуализиращи ги признаци. В Закона за задълженията и договорите правоимащите лица са определени чрез понятието „другиму“, а забраната да се вреди – чрез задължението за овъзмездяване на виновно причинените имуществени и неимуществени вреди. Адресат на тази универсална забрана е събирателното понятие „всеки“¹, т.е. отнася се за всички субекти на правото, които притежават юридическото качество правосубектност.² По този начин, законодателят е предоставил правна възможност всяко лице, което е претърпяло имуществени и неимуществени вреди, които са в пряка причинно-следствена връзка с чуждо противоправно поведение, да търси възмездяването им. Липсата на законодателно конкретизи-

¹ Виж чл.45 ЗЗД

² Ташев, Р. (2010), *Обща теория на правото*, София, Сиби, стр.345 - 358

зиране, е наложило чрез своята тълкувателна дейност ВКС да посочи правоимащите лица и критериите за обезщетяване.

Изложение

С Постановление №4/25.V.1961 г. Пленумът на ВС се е произнесъл, че за неимуществени вреди следва да бъдат обезщетявани само най-близките на пострадалия – неговите низходящи (деца), съпруг и възходящи (родители), и то след като се докаже, че действително са претърпели вреди. По-късно, с Постановление №5/1969 г., Пленумът на ВС е добавил като правоимащи отглежданото, но неосиновено дете, съответно отглеждания го, както и лицето, което е съжителствало на съпружески начала с починалия към момента на непозволено увреждане, без да е бил сключен брак (в случаите, когато това съжителство не съставлява престъпление и не противоречи на правилата на морала).³ С Постановление №2/1984 г. са дадени указания, че лицата, имащи право на обезщетение за неимуществени вреди в случай на смърт, са посочен изчерпателно в постановления №4/1961 г. и №5/1969 г., няма основания за разширението им чрез включване на други лица, включително други възходящи и низходящи на починалия и на неговите братя и сестри. С трите постановления са очертани тесен кръг правоимащи лица. Даденото с тълкувателните решения разрешение е от съществено значение за застрахователните правоотношения по задължителна застраховка „Гражданска отговорност“ на автомобилистите по отношение на моторни превозни средства, възникнали между лицата по повод определянето и изплащането на обезщетение за неимуществени вреди при настъпила смърт при пътно -транспортно произшествие.

До 2018 г. дължимостта на обезщетение за неимуществени вреди беше уредена чрез съдебната практика, независимо, че житейски удачно и приемливо е и други лица – близки на починалия/жертвата, да търпят болки и страдания, предвид изключителната близост и създадената между тях сърдечна, финансова или друг вид връзка. Приемането на България в Европейския съюз наложи синхронизиране на действащото законодателство със съюзното право, което е от съществено значение за гражданското общество, за развитието на правото като елемент на правовата държава и спазване на принципа за върховенство на закона. Още през 1972 г. е приета Директива 72/166/ЕИО на Съвета относно застраховката „Гражданска отговорност“ по отношение на моторни превозни средства, която предоставя свобода на държавите членки, да създадат механизми за сключването на такава застраховка, да определят подлежащите на обезщетяване вреди, причинени от моторни превозни средства, обхвата и размера на обезщетението и правоимащите да получат обезщетение лица, а Кодекса за застраховането (редакция ДВ бр. 103 от 2005 г.) уреди застрахователните правоотношения и институционалната структурата, свързана с дейността на застрахователните компании и регулаторните органи.

През 2009 г. и 2012 г. са приети две Директиви, които уреждат съществени въпроси, които нямат законодателна основа в националното право, но са от значение за застрахователния бизнес. Директива 2009/103/ЕО на Европейския парламент и на Съвета относно застраховката „Гражданска отговорност“ на автомобилистите при използването на моторни превозни средства и за контрол върху задължението за сключване на

³ Виж чл.180 НК – Постановление № 5/24.XI.1969 г. на Пленума на ВС е приет при действието на чл.180 НК, която предвижда наказуемост на съпруг, който напусне семейството си и заживее във фактическо съжителство с друго лице.

такава застраховка задължава държавите членки да извършат необходимите законодателни промени, чрез които да гарантират застрахователният договор да покрива и вредите, причинени на територията на другите държави членки, съобразно действащото съответно законодателство, както и да въведат задължителна застраховка в случай на телесно увреждане и минимален праг на застрахователна сума за пострадал или за събитие, независимо от броя на пострадалите.⁴ Сумите са несъпоставими с общественоекономическите условия в България, предвид факта, че в България застрахователната премия по застраховка „Гражданска отговорност“ на автомобилистите е най-ниска в ЕС и е съобразена с доходите на населението. Директива 2012/29/ЕС е насочена към жертвите от престъпления и заменя Рамково решение 2001/220/ПВР на Съвета. С нея се въвежда понятието „жертва“ (чл. 2, параграф 1, буква „а“),⁵ и понятието „членове на семейството“⁶ (чл. 2, параграф 1, буква „б“), като се гарантира правото на своевременно обезщетение в наказателно процедура или друга, алтернативна (в случая застрахователна), предвидена в националното законодателство. Съпоставяйки двете Директиви, застрахователите следваше да създадат правен и финансов механизъм чрез който да гарантират обезщетяване на жертвите на пътно-транспортните произшествия, посредством ангажимент, поет чрез договор за застраховка „Гражданска отговорност“ на автомобилистите при ползването на моторни превозни средства на територията на Съюза. За целта националното законодателство следваше да се съобрази с предвидените в Директивите насоки в защита на жертвите, като създаде юридически и финансови инструменти за гарантиране на покритието на обезщетението на правоимащите лица.

До 2016 г. не е постигнат консенсус между заинтересованите организации, нито бяха проведени докрай законодателни инициативи за транспониране на двете Директиви в цялост, дори в приетия нов Кодекс за застраховането (КЗ) (обн. ДВ бр.102 от 29 декември 2015 г.), което наложи намеса на правоприлагащите органи чрез прякото им приложение. Липсата на изрична законодателна уредба и противоречивата съдебна практика, несъответстваща на цитираните Директиви, обуслови образуването на тълкувателно дело по този въпрос през 2016 г. Едва през 2018 г. след множество проведени заседания и изискани становища, беше постановено първото в съвременната история тълкувателно решение, обсъждано и прието от общото събрание на съдиите от трите колегии на Върховния касационен съд (ВКС) – гражданска, търговска и наказателна. Приложното поле на решението е обширно, тъй като смъртта на лицето, пораждаща вредите, би могла да настъпи при различни хипотези на деликт – престъпления, пътно-транспортни произшествия, инциденти от различен характер, медицински деликт и др. Неговата значимост надхвърля интересите на застрахователните дружества и променя изцяло тълкуването на понятието „пострадал“, като създава критерии относно необходимите факти, подлежащи на установяване, за определяне на конкретните лица дали са правоимащи и какви са параметрите на овъзмездяване. ВКС разшири кръга лица, които са носители на правото да получат обезщетение при смърт на техен близък, като добави

⁴ Директива 2009/103/ЕО - чл. 9 ал.1,б. „а“

⁵ „Жертва“ означава физическо лице, което е претърпяло вреди, включително физическо, душевно или емоционално страдание или икономическа вреда, които са пряка последица от престъпление, и членовете на семейството на лице, чиято смърт е пряка последица от престъпление и които са претърпели вреда в резултат на смъртта на лицето.

⁶ „Членове на семейството“ са посочени съпругът/та, лицето, което живее с жертвата в ангажирана, постоянна и стабилна интимна връзка в общо домакинство, роднините по пряка линия, братята и сестрите и издържаните от жертвата лица.

понятието „всяко друго лице“. От една страна това решение беше подложено на критика, тъй като допусна възможност на неопределен и неограничен брой субекти да заявят претенции. От друга страна, съдът обоснова своето решение с принципа за справедливост, който налага да се допусне възможност за обезщетяване и на други субекти (чл. 45 ЗЗД), но само по изключение, като е дал указания на правоприлагащите органи кои предпоставки следва да установят и несъмнено докажат като налични за допускане на изключителността – лицето да докаже, че с починалия има особено близка и трайна житейска връзка, че търпи значителни морални вреди (болки и страдания) от неговата загуба, които са продължителни във времеви аспект, обезщетяването да е справедливо.

Не е избрал съда същия подход при определяне на правоимащите в наказателния процес. За целите на наказателното производство правоимащите да търсят обезщетение за претърпени неимуществени вреди поради смърт, причинена от престъпление са обединени в процесуалната фигура „пострадал“⁷. НПК регламентира прецизно института на пострадалото от престъпление лице, неговите права и задълженията, процесуалните действия, чрез които ги упражнява. Необходимостта да се прецизира кръгът пострадали лица възниква, предвид правото на пострадалия да предяви граждански иск в наказателния процес и да бъде конституиран като граждански ищец в съдебната фаза на процеса (чл.84 и сл. НПК). Няма спор, че това право възниква като проявление на деликтната отговорност на извършителя.⁸ Фактическият състав на деликта е виновно извършено противоправно деяние (действие/бездействие), настъпил вредоносен резултат и този резултат е в пряка причинно-следствена връзка между двете.⁹ Доколкото този иск е акцесорен, наказателният съд има задача да провери събраните в досъдебното производство доказателства и доказателствени средства, да събере нови, да извърши съвкупен анализ и оценка и да се произнесе с краен съдебен акт, като признае подсъдимия за виновен/невинен и да наложи наказание. Изходът на наказателното производство предопределя и резултатът по гражданския иск. И тъй като основен принцип в наказателния процес е служебното начало, не следва да се вмения задължение на наказателния съд да извършва онези необходими действия по установяване наличието или липсата на условията за обезщетяване на правоимащите – „други лица“. Ето защо, ВКС е разширил кръга, възприет с Постановления № 4/61 г. и № 5/69г. на Пленума на ВС, като е добавил братята и сестрите на починалия и неговите възходящи и низходящи от втора степен. Чрез този подход лицата, имащи право да участват в наказателното производство и да търсят обезщетение за смърт на свой близък са точно и изчерпателно изброени.

Чрез задължителния характер на тълкувателната практика на ВКС, се създаде механизъм за директно прилагане на Директива 2012/29/ЕС от правораздавателните органи, при съблюдаване на ограниченията и другите социални и житейски критерии, чиято доказуемост с всички средства е условие за изплащане на обезщетение.

Целта на задължителната застраховка „Гражданска отговорност“ е да обезщети различни вреди – имуществени и неимуществени, включително, претърпени от правоимащите близки на починало при пътно-транспортно произшествие лице. Тълкувателното решение доведе до „вълна“ от искиви претенции в съдилищата, по-голяма част от

⁷ Чинова, М. (2013), Досъдебно производство по НПК, Теория и Практика, София: Сиела, стр. 124

⁸ Пак там, стр. 327

⁹ Токсон, И. (2020). Традиция и развитие на законодателството в сферата на икономиката. По някои въпроси на причинната връзка при непозволеното увреждане (стр. 451-458), София: Издателски комплекс - УНСС

които насочени към застрахователните дружества. Нараснаха и претенциите към застрахователите по застрахователните щети, и не на последно място нарасна броят на предявените граждански иски в наказателните производства. Естествена последица от разширяване на кръга правоимащи лица да получат обезщетение по застраховка „Гражданска отговорност“ на автомобилистите е финансовото обезпечаване на ресурс, който да покрива претенциите на по-широкия кръг правоимащи. Същевременно възприетия в тълкувателното решение подход да се възмездяват „други лица“, само в изключителни случаи и при установяване на съответните условия, провокира извод, че макар и да е спазен принципа на справедливостта чрез разширяване на кръга лица, крайният резултат е последица от успешното доказването на конкретни обстоятелства. В този смисъл, финансовите последици за застрахователния бизнес няма да е съществено, в случай, че стриктно се приложи ТР. Проблем се поражда, поради необходимостта да се ангажира човешки и технически ресурс, който да обработва заведените щети и съответни претенции, които безспорно се увеличават, без значение, дали са основателни или не. Освен това ВКС предпоставки условия за субективно прилагане на принципа за справедливо обезщетение, съобразно индивидуалните качества и възможности на страната да установи твърдените от нея факти. Определянето на размера на справедливо обезщетение също е въпрос на субективната оценка на доказателствата, извършена от съда. И към настоящия момент оценяването на неимуществените вреди, изразяващи се в претърпени болки и страдания се извършва по установен в съдебната практика траен механизъм, предвид абстрактно определения в чл. 52 ЗЗД такъв. Ето защо чрез приемането на нов чл. 493а Кодексът за застраховането (ДВ бр. 101 от 2018г., в сила от 07.12.2018 г.) предвиди приемането наредба за утвърждаване на методика за определяне на размера на обезщетенията за имуществените и неимуществените вреди вследствие телесна повреда или смърт. Такава методика все още не е изработена, въпреки, че становището на всички заинтересувани институции подкрепя механизъм с определени прагове на обезщетения.

Заключение

В обществен интерес е изработването и приемането на Методика за определяне на обезщетенията за имуществени и неимуществени вреди, причинени от телесна повреда и смърт, която следва да индивидуализира с определени или определяеми признаци видовете деликти, критериите, определящи понятието „душевные болки и страдания“, минимални и максимални размери на обезщетения. Такава се предвижда само по отношение на застрахователната отговорност, но, считам, че е наложително да бъде въведена като правен механизъм в действащото законодателство, чрез законодателни решения. В противен случай съдът и гражданите, ще са изправени пред опасността справедливостта на обезщетяване да се постави в зависимост от проявления на човешкия фактор (обективни и субективни) – доколко правоимащото лице е в състояние (фактическо, емоционално, финансово) да събере и представи доказателства; доколко процесуалният му представител ще успее да ги представи и отстоява пред съда; доколко съдът е склонен да ги възприеме и да приложи чл. 52 ЗЗД, който насочва абстрактно към справедливостта. Съвременното решение е предпоставка за дисонанс между социалното съдържание на принципа за справедливост и неговото юридическото проявление – съдебното решение по конкретно дело.

Използвана литература

1. Ташев, Р. (2010), *Обща теория на правото*, София: Сиби
2. Tashev, R. (2010), *Obshta teoriya na pravoto*, Sofia: Sibi
3. Токсон, И. (2020). *Традиция и развитие на законодателството в сферата на икономиката. По някои въпроси на причинната връзка при непозволеното увреждане* (стр. 451-458), София: Издателски комплекс – УНСС
4. Tokson, I. (2020). *Traditsiya i razvitie na zakonodatelstvoto v sferata na ikonomikata. Po nyakoi vaprosi na prichinnata vrazka pri nepozvoleno uvrezhdane* (str. 451-458), Sofia: Izdatelski kompleks – UNSS
5. Чинова, М. (2013), *Досъдебно производство по НПК, Теория и Практика*, София: Сиела
6. Chinova, M. (2013), *Dosadebno proizvodstvo po NPK, Teoriya i Praktika*, Sofia: Siela

За контакти: докторант Таня Райчева
Университет за национално и световно стопанство
e-mail: tanya.raycheva@gmail.com

ФОРМИРАНЕ РЕПУТАЦИЯТА НА ОРГАНИЗАЦИЯТА И СТРАТЕГИЧЕСКО УПРАВЛЕНИЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ ЛИЦА

Докторант Николай Пешев
Икономически университет – Варна, България

FORMING THE REPUTATION OF THE ORGANIZATION AND STRATEGIC MANAGEMENT OF STAKEHOLDERS

PhD candidate Nikolay Peshev
University of Economics - Varna, Bulgaria

Резюме

Преследвайки своите стратегически цели и задачи, компаниите, под една или друга форма, засягат интересите на хора и организации, с които имат пряко взаимодействие, както и на тези, за чието съществуване може да не подозират. Всички те, преследвайки своите цели и задачи, могат да окажат въздействие върху организацията, да имат изисквания и претенции към нея. Теорията на заинтересованите страни се опитва да обясни този феномен, при който организацията може да повлияе, но може да бъде повлияна от заинтересованите страни

Ключови думи: репутация, заинтересовани лица, стратегия, управление.

Abstract

Pursuing their strategic goals and objectives, companies, in one form or another, affect the interests of people and organizations with whom they have direct interaction, as well as those whose existence they may not suspect. All of them, pursuing their goals and tasks, can have an impact on the organization, to have demands and claims to it. Stakeholder theory attempts to explain this phenomenon in which the organization can influence but can be influenced by stakeholders.

Key words: reputation; stakeholders; strategy; management.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.207>

1. Разбиране за репутация и заинтересовани лица

Репутация на организацията е сравнително нова област на изучаване, най-често се възприема като мултидисциплинарен конструкт, имащ своите корени във вече утвърдени дисциплини като икономика, стратегия, организационна култура и поведение, маркетинг, икономика, психология¹. Въпреки, че отсъства унифицирано разбиране за репутация или общоприето определени, практики и научни изследователи по-скоро се съгласяват с твърдението, че репутацията е феномен, който се формира от колективните възприятия за дадена организацията, от нейните заинтересованите страни. Приема се, че репутацията рефлектира предходните действия на организацията, очакване за резултатите от бъдещите ѝ резултати, пречупени през погледа на заинтересованите лица, които биха могли да имат различни интереси. Акцент върху многобройните гледни точки поставят², като стигат до заключение, че репутацията на организацията следва да се разглежда като „цялостна оценка на заинтересованата страна на дадена компания във

¹ Fombrun C., Shanley M., “Reputation Building and Corporate Strategy” The Academy of Management Journal Vol. 33 pages 32 – 35.

² Gotsi, M., Wilson, A.M. (2001) ‘Corporate reputation: Seeking a definition’, Corporate Communications page 30.

времето“. Репутацията може да бъде погледната и като социално споделено впечатление, консенсус относно това как една фирма се държи във всяка ситуация³. Може да се коментира и като мнението на хората за организация или личност, въз основа на събития, случили се в миналото. Въз основа на интересите на стейкхолдърите, дадена организация може да притежава различни, множество репутации. Очакванията на акционерите, доставчиците, служителите и клиентите, местни власти и неправителствени организации спрямо дадена организация, могат да се разминават. От което произтича и формиране на различни репутации спрямо една и съща организация.

Репутацията на организацията въздейства върху начина, по който заинтересованите лица възприемат организация, отразява вярванията, че организация е носител на дадени качества или ценности.⁴

Заинтересовани страни могат да бъдат групи или лица, които осигуряват критични ресурси под формата на средства, кариера или време в преследването на бизнес интереси или целите на организацията. „Алтернативно, заинтересованите страни могат да бъдат групи или отделни лица, които се противопоставят на организацията или на някои аспекти на нейната дейност. Заинтересованите страни се определят като лица или групи, които ще бъдат повлияни или могат да повлияят върху успеха или неуспеха на дейността на организацията“.⁵

Под “стейкхолдър” може да се разбира личност, социална група или участник, който има интерес, законово или морално право, или загриженост относно действията и резултатите на организация, обикновено, фирма, корпорация или администрация. Стейкхолдърите засягат или са засегнати от постигането на целите на организацията.

Заинтересованите лица могат да бъдат обособени⁶ в две големи групи.

1. Стейкхолдър в широк смисъл: всяка разпознаваема група или индивид, която/който би могъл да повлияе върху постигането на целите на организацията, или която/който които би могло да се повлияе от постигане на целите на организацията. Обикновено това са граждански сдружения, групи за протести, синдикати, правителствени организации, конкуренти, търговски сдружения, служители, клиенти.

2. Стейкхолдър в тесен смисъл: всяка разпознаваема група или индивид от която / когото организацията е зависима за своето бъдещо оцеляване. Обикновено това са служители, клиенти, конкретни доставчици, определени правителствени служби, ключови акционери.

С това не се изчерпва класификацията на стейкхолдърите, които могат да бъдат групирани и по други начини. „Заинтересованите страни са лица или групи от хора, които допринасят към дейностите на корпорацията. Заинтересованите страни или получават или осигуряват блага, допринасят със сигурност или с риск“⁷. Може да коментираме, че заинтересованите лица са онези групи, които са жизненоважни за оцеляването и успеха на корпорацията.

³ Bromley, D.B. (2002) “Comparing corporate reputations: League tables, quotients, benchmarks, or case studies?”, *Corporate Reputation Review*, 5, pages 35–50

⁴ Rashman L., *International Journal of Management Reviews* Volume 7 Issue 2 Blackwell Publishing Ltd 2005, 9600 Garsington Road, Oxford pages 91 - 109

⁵ Bourne, L. *Stakeholder relationship management*. Gower Publishing Limited 2009 page 52

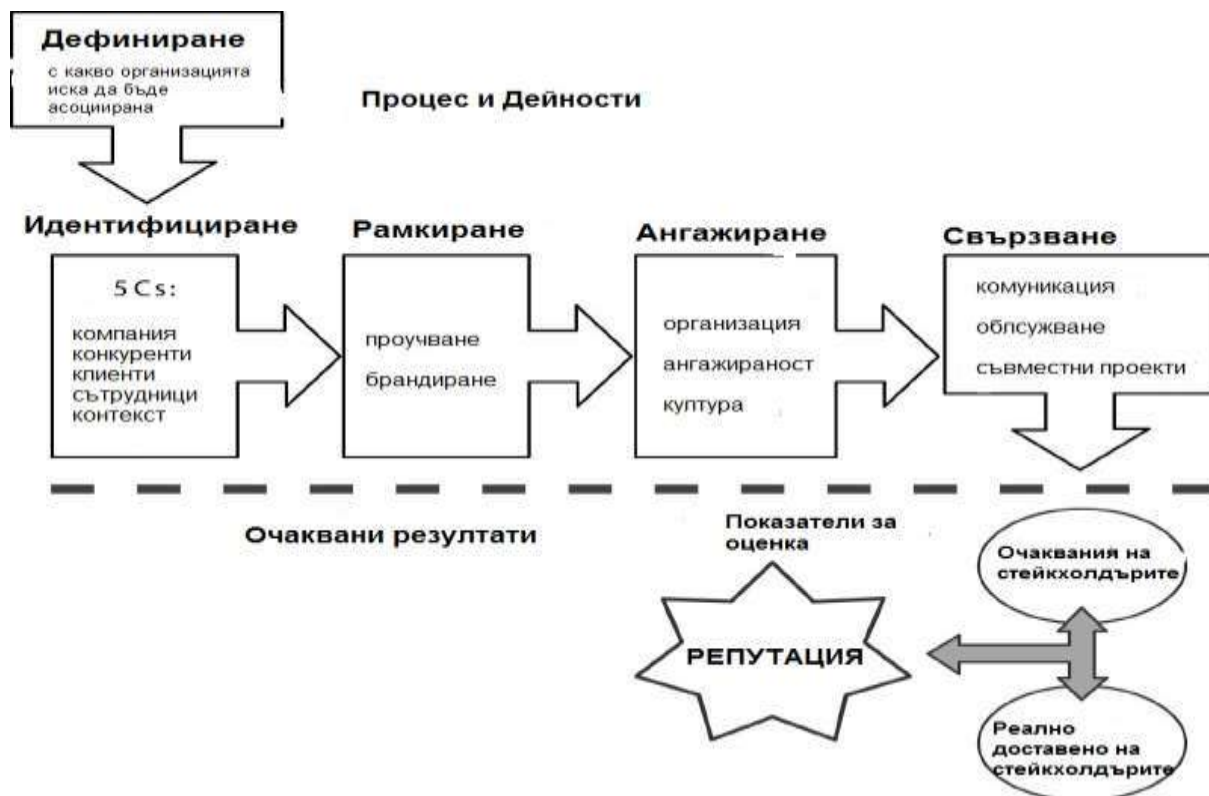
⁶ Freeman, E. *Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance* California Management Review. Spring 1983, p. 88

⁷ Sachs, S. Rühl, E. Kern, I. *Sustainable Success with Stakeholders The Untapped Potential*. European academy of Business and Society. Palgrave 2009 p.6

Между организацията и нейните заинтересовани лица е налице взаимовръзка, като и двете страни си взаимодействат. Репутация на организацията е резултат от това взаимодействие. Имайки добра отношения със заинтересованите лица, организацията си осигурява и по-добра репутация. Това изисква организацията да отправи послания и реализира действия, действия, съобразени с потребности на стейкхолдърите - финансови отчети, планирани инвестиции, иновации, качество на продуктите, справедливо заплащане и др.

2. Роля на заинтересованите лица при формиране на репутацията на организацията

Заинтересованите лица имат ключова роля при формиране на репутацията на организацията. Разгледания по-долу модел Хилс⁸ ясно отчита интересите на стейкхолдърите, при формиране репутацията на организацията. Очакванията на заинтересованите лица и какво реално е доставено на тях като краен резултат, има финала роля, при формиране репутацията на организацията, според разгледания модел.



Фиг. 2. Модел за изграждане на Репутация с отчитане интересите на заинтересованите лица. Адаптирано по Hiles, A. Reputation Management: Building and Protecting Your Company's Profile in a digital world. Bloomsbury 2011

1. Дефиниране: Процесът започва с това, че Съветът за работа със стейкхолдърите, дефинира мисията на компанията по отношение на два - четири ключови атрибута, които организацията би искал да бъдат възприети от стейкхолдърите като изключителни и неповторими.

⁸ Hiles, A., Reputation Management: *Building and Protecting Your Company's Profile in a digital world*, Bloomsbury 2011 pages 72 – 75

2. Идентифициране - следващата стъпка е да се определи как и къде компанията създава или не създава стойност в пет области - така наречените "5C" /company, competitors, customers, collaborators, and context/ - компания, конкуренти, клиенти, сътрудници и контекст).

3. Рамкиране - въз основа на направения анализ, организацията рамкира обещание към заинтересованите страни чрез декларация за позициониране. От изследването трябва да се знае къде се намира организацията по отношение на конкурентите и на "идеала", който имат заинтересованите страни.

4. Ангажиране - Ангажиране на организацията спрямо служителите, за да им помогне да разберат желаните резултати, както и да участват в тяхното постигане.

5. Свързване - свързване със стейкхолдърите чрез маркетинг и комуникации, реклами, връзки с обществеността, социални медии и програми за социална отговорност.

6. Оценка - разработването на карта за измерване на постигнатите резултати, за всеки член на Съвета за работа със стейкхолдърите. Картата има като изходна точка основната информация, открита в етапа на изследване на процеса. Полага се цели за изграждане на репутация и / или стесняване на потенциално рисковите зони за определен период от време.

3. Стратегическо управление на заинтересованите лица

В преследване на своите стратегически цели и задачи, организациите неминуемо влизат в интеракция със своите стейкхолдъри. Би било нереалистично да се очаква, че една организация би реализирала своята стратегия – за заемане на нов пазара, диверсификация, пускане на нов продукт и др, без да вземе под внимание интересите на стейкхолдърите. Заинтересованите страни са част настоящето и бъдещето на всяка корпорация - независимо дали е клиент, служител, управител, управляваща агенция, съюз или член на обществото. Корпорациите не биха могли да постигнат печалба, без да вземат предвид заинтересованите страни, техните претенции и особености.

За да управляваме заинтересованите лица, следва да ги познаваме, както и да идентифицираме онези, които реално могат да окажат влияние върху организацията и нейната репутация. Динамичният модел за разглеждане на заинтересованите лица предложен от Митчел и екип ⁹, групират стейкхолдърите според възможността им да въздействат на организацията и нейната репутация.

⁹ Mitchell R, Bradley, R. Wood, D. Toward (1997) A Theory of Stakeholder Identification and Saliency: *Defining the Principle of Who and What Really Counts*. The Academy of Management Review, Vol. 22, No. 4, pages. 853-886



Фиг. 2. Динамика на стейкхолдърите

Адаптирано по Mitchell R. Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts, 1997

1. Латентните заинтересовани страни притежават възможност да налагат волята си на фирмата, но без да имат законови или спешни претенции, силата им остава неизползвана. Латентните стейкхолдъри имат малко или никакво взаимодействие върху фирмата. Предвид динамичният характер на взаимоотношенията между организация и заинтересованите, латентните заинтересовани страни могат да преминат в друга категория, ако придобият спешност или легитимност.

2. Дискретни заинтересовани страни. Дискретните заинтересовани страни притежават атрибут на легитимност, но нямат власт да влияят на фирмата, а и нямат спешни претенции. Ключов момент по отношение на дискретните заинтересовани страни е, че при тях липсва власт и спешните претенции, няма никакъв натиск върху организацията да се ангажира с активна дейност. Организацията може да направи това по свой избор.

3. Изискващи /имащи претенции/ заинтересовани страни. Когато единственият релевантен атрибут на взаимоотношенията между заинтересованите лица и организацията е неотложна претенция, заинтересованото лице се описва като "изискващо". Обикновено предявяват по шумен и проактивен начин претенции, за което нямат правно и дори морално основание. Определят се като "неприятни, но не опасни".

4. Доминантни заинтересовани страни. Ситуацията, в която заинтересованите страни са едновременно мощни и легитимни, тяхното влияние върху организацията е осезаемо, тъй като притежават властта с легитимност. Могат да формират "доминантна коалиция". Доминантните заинтересовани страни притежават формален механизъм, който признава значението на връзката им с фирмата.

5. Опасни стейкхолдъри. Заинтересовани страни, които имат сила и спешни претенции, но нямат легитимност. Характеризират се с използване на принуда спрямо ор-

ганизацията, под една или друга форма, за да постигнат целите си. Принудата може да е под формата на саботаж, тероризъм, екстремизъм.

6. Зависими заинтересовани страни. Стейкхолдъри, които нямат власт, но имат спешни и легитимни твърдения - този тип заинтересовани страни зависят от другите за необходимата им власт да реализират своите намерения. За удовлетворяване на техните искания, тези заинтересовани страни разчита на застъпничеството на други, силни стейкхолдъри или на доброжелателност от страна на организацията.

7. Категорични стейкхолдъри. Съчетават в себе си силата, легитимността и неотложност на исканията. Тази група стейкхолдъри притежава законово и морално право да има претенции към организацията, притежава сила и власт да наложи волята си, претенциите са спешни и неотложни. Могат да укажат категорично въздействие върху фирмата. При вземане на решения, ръководството на организацията се съобразява с техните актуални и/или бъдещи искания

8. Не стейкхолдъри. Групи и лица, които не се считат от организацията за заинтересовани страни, а и самите те не се възприемат като такива.

Познавайки по-добре заинтересованите лица и коя група в коя категория попада, организацията може да приложи съответна стратегия за управление на стейкхолдърите. Възможно е изготвяне на оптимална стратегия, спрямо съответната група стейкхолдъри. Под внимание се вземат две основни променливи, чрез които да се избере оптималната стратегия:

- относителната сила на заинтересованите страни
- техният потенциал за сътрудничество или заплахата за корпоративната стратегия.¹⁰

Силата на заплахата се определя от зависимостта на ресурсите, способността на заинтересованите страни да образуват коалиции и релевантността на заплахата. Възможността за сътрудничество зависи от способността на заинтересованите страни да разширят своята зависимост от организацията: колкото по-голяма е зависимостта, толкова по-голяма е желанието за сътрудничество.

Авторите разграничават четири типа стейкхолдъри:

Тип 1. Подкрепящи стейкхолдъри. Идеалният стейкхолдър, който подкрепя целите и действията на организацията. Характеризира се с ниски нива на заплахата и са носител на голям потенциал за сътрудничество. Обикновено, за една добре управлявана организация, такива са Борда на директорите, мениджърите, служителите, компанията майка. В тази категория обикновено попадат и доставчици, контрагенти, организации с нестопански цели.

Тип 2. Маргинални стейкхолдъри. Маргиналните заинтересовани страни не са нито много заплашителни, нито особено кооперативни. Имат потенциал да участват и/или да бъдат привлечени към дейностите на организацията, като демонстрират не особено голям интерес към това. За средни и големи организации този тип заинтересовани страни попадат потребителски организации, акционери и професионални асоциации. Някои проблеми, като например безопасността на продуктите, замърсяването или зелена енергия, обаче, могат да активират една или повече от тези заинтересовани страни, което води до увеличаване на потенциала им за заплахата или за сътрудничество.

¹⁰ Savage, G. Nix, T. Whitehead, (1991) *Strategies for Assessing and Managing Organizational Stakeholders*. The Academy of management perspectives. Texas university pages 61 - 70

Тип 3 Неподкрепящи заинтересованите страни. Характерно за тях е, че не подкрепят организацията, те са източник на високи нива на заплаха и ниски за потенциално сътрудничество. Това е групата, бъдеща най-сериозни тревоги за организацията. За големите организации, като тези от производствения сектор, традиционни неподкрепящи заинтересовани страни включват конкуренция, синдикати, правителство (евентуално местните и държавните власти), а понякога и медиите.

Тип 4. Стейкхолдъри от смесен тип. Имат голям потенциал както да заплашат, така и да сътрудничат на организацията. Като цяло, в една добре управлявана организация, заинтересованите страни от смесения тип биха включвали служители, чийто знания и умения са дефицитни, клиенти или контрагенти, различни организации.

Според всеки тип стейкхолдъри, авторите Сейвидж и Никс¹¹ предлага да се използват съответните четири типа стратегии:

I. Привличане на подкрепящите стейкхолдъри. Чрез включването на подкрепящи заинтересовани страни в различни проекти, казуси, теми, ръководителите могат максимално да насърчават потенциала за сътрудничество. Върху тази стратегия се поставя акцента, защото подкрепящите заинтересовани страни често се пренебрегват. Това е поради факта, че не са носители на заплаха, обаче се пренебрегва и потенциала им за сътрудничество. Удачно е да се привлекат заинтересованите страни към процеса за вземане на решение. Привличането на външни стейкхолдъри към участие в различни инициативи и бизнес процесите на организацията, също може да доведе до положителни резултати.

II. Мониторинг на маргиналните стейкхолдъри. Наблюдението на заинтересованите страни спомага за управлението на маргиналните заинтересовани страни, чийто потенциал за опасност и сътрудничество е нисък. Интересите на тези заинтересовани страни са специфични. При вземането на стратегически решения висшите мениджъри следва да предвидят наблюдение на интересите на маргиналните заинтересовани страни. Само ако действията на организацията, биха била от важност за тези заинтересовани страни, организацията трябва да действа, за да увеличи подкрепата си или да отклони съпротивата им.

III. Защита срещу Неподкрепящи стейкхолдъри. Първоначално, организацията може да постигне добри резултати, използвайки срещу тази група стейкхолдъри отбранителни стратегии. Целта е да се намали зависимостта на организацията от действията на стейкхолдърите. В една отбранителна стратегия връзката между заинтересованите страни и стратегическо управление е видима. Първоначално, тази стратегия може да сработи, но в последствие, ръководителите винаги трябва да се опитват да намерят начини да променят статута на ключовите заинтересовани страни.

IV. Сътрудничество със стейкхолдърите от смесен тип. Стейкхолдърите от смесен тип, като носители на потенциална заплаха и потенциално сътрудничество, може най-добре да бъде управлявана чрез сътрудничество. Ако ръководителите на бизнеса увеличат максимално сътрудничеството с този тип стейкхолдъри, тези които са потенциална заплаха, ще се затруднят да се противопоставят на организацията. Примери за сътрудничество може да са съвместни инициативи, предприятия, сливания. За стейкхолдърите от смесен тип, за ефективното сътрудничество може да се постигне чрез

¹¹ Savage, G. Nix, T. Whitehead, (1991) *Strategies for Assessing and Managing Organizational Stakeholders*. The Academy of management perspectives. Texas university pages 61 - 70

дългосрочните взаимоотношения. Ако тези стейкхолдъри не са обект на сътрудничество, те лесно могат да преминат в категорията на неподкрепящите стейкхолдъри

Компаниите са зависими от заинтересованите страни, за да получат необходимите ресурси за оцеляването им и за тяхното развитие. Легитимността на дружеството да използва тези ресурси зависи от съответствието на поведението му с правилата и ценностите, признати от обществото - той ще получи "лиценз за опериране" при условие, че не се счита за „хищник“ на природната и социалната среда ¹². Служителите, когато имат избор, предпочитат да работят в социално отговорна компания. Потребителите казват, при запитвания, да предпочитат стоки, произведени при зачитане на основните права на производението. Освен финансовите резултати инвеститорите интегрират при избора си на портфейли риска от загуба на "репутационен капитал", който може да се преведе и със загуба на финансов капита

Заклучение

Репутацията и теорията на заинтересованите лица макар и разглеждани по отделно са два феномена, които се преплитат и допълват. Организацията взаимодейства със своите разнородни заинтересовани лица, които от своя страна формират мнение за организация. С течение на времето, това мнение и натрупани впечатления се материализират в репутация. Веднъж изградена, репутацията започва да въздейства върху заинтересованите лица. Получава се взаимодействие, крехък баланс който може да бъде запазен и управляван, при познаване на особеностите на репутацията и тези на заинтересованите лица.

Използвана литература

1. Bourne, L. Stakeholder relationship management. Gower Publishing Limited 2009 page 52
2. Bromley, D.B. (2002) "Comparing corporate reputations: League tables, quotients, benchmarks, or case studies?", *Corporate Reputation Review*, 5, pages 35–50
3. Fombrun C., Shanley M., "Reputation Building and Corporate Strategy" *The Academy of Management Journal* Vol. 33 pages 32 – 35
4. Fontaine, C., Haarman, A., & Schmid, S. (2006). *The Stakeholder Theory*, December 2006. pages 25 – 26 [online] ,[www. diseniosessparrados.goolecode.com](http://www.diseniosessparrados.goolecode.com)
5. Freeman, E. Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance *California Management Review*. Spring 1983, p. 88
6. Freeman, R. E. 1984. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman. 1994. The politics of stakeholder theory: Some future directions. *Business Ethics Quarterly* 4 (4): 409 421.
7. Gotsi, M., Wilson, A.M. (2001) 'Corporate reputation: Seeking a definition', *Corporate Communications* page 30
8. Hiles, A., *Reputation Management: Building and Protecting Your Company's Profile in a digital world*, Bloomsbury 2011 pages 72 – 75
9. McGee. J *The Blackwell Handbook of Strategic Management Strategic management*, Blackwell, 2002 pages 318 – 319

¹² Fontaine, C., Haarman, A., & Schmid, S. (2006). *The Stakeholder Theory*, December 2006. pages 25 – 26 [online] ,[www. diseniosessparrados.goolecode.com](http://www.diseniosessparrados.goolecode.com)

10. Mitchell R, Bradley, R. Wood, D. Toward (1997) A Theory of Stakeholder Identification and Saliency: Defining the Principle of Who and What Really Counts. The Academy of Management Review, Vol. 22, No. 4 , pages. 853-886
11. Rashman L., International Journal of Management Reviews Volume 7 Issue 2 Blackwell Publishing Ltd 2005, 9600 Garsington Road, Oxford pages 91 - 109
12. Sachs, S. Rühli, E. Kern, I. Sustainable Success with Stakeholders The Untapped Potential. European academy of Business and Society. Palgrave 2009 p.6
13. Savage, G. Nix, T. Whitehead, (1991) Strategies for Assessing and Managing Organizational Stakeholders. The Academy of management perspectives. Texas university pages 61 – 70

За контакти: Докторант Николай Пешев
Икономически университет – Варна
e-mail: nikolay_peshev@ue-varna.bg

**ПРИЛОЖЕНИЕТО НА ИДЕНТИФИКАТОРА ЛИЧЕН НОМЕР
ЗА ГРАЖДАНИТЕ НА ЕС, ПОСТОЯННО ПРЕБИВАВАЩИ
В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ – ПРАКТИЧЕСКИ АСПЕКТИ**

*Доц. д-р Михал Стоянов
Икономически университет – Варна*

**THE APPLICATION OF THE PERSONAL IDENTIFICATIONAL NUMBER
FOR EU CITIZENS RESIDING IN THE REPUBLIC
OF BULGARIA – PRACTICAL ASPECTS**

*Assoc. Prof. Dr. Michal Stojanov
University of Economics – Varna*

Резюме

Членството на България в ЕС се съпътства с формиране на неизброимо множество от ползи и ангажименти, които страната получава като неизбежни ефекти на своето интегриране. Участието в ЕС е предпоставка за подобряване и наднационално унифициране при регламентирането на определени елементи в националната правна уредба и при организацията на административното обслужване в страната. Въпреки това повече от десетилетие съществуват сфери, в които установената нормативна рамка не намира адекватно отражение в работата на българските административни структури. В работата се прави обследване на приложението на идентификатора Личен номер за гражданите на ЕС, постоянно пребиваващи в Република България, при което се констатира недостатъчното му прилагане и свързаните с това недобри практики и практически затруднения.

Ключови думи: *Личен номер, персонален идентификатор, административни организации, електронно правителство, Личен номер на чужденец*

Abstract

Bulgaria's membership in the EU is accompanied by the formation of innumerable benefits and commitments that the country receives as inevitable effects of its integration. Participation in the EU is a prerequisite for improvement and supranational unification in the regulation of certain elements in the national legal framework and in the organization of administrative services in the country. However, for more than a decade there have been areas in which the established regulatory framework is not adequately reflected in the work of the Bulgarian administrative structures. The paper examines the application of the identifier Personal Number for EU citizens permanently residing in the Republic of Bulgaria, where it is found that it is insufficiently applied, which results in bad practices and practical difficulties.

Key words: *Personal number; personal identifier; administrative organizations; e-government; Personal number of a foreigner.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.216>

Въведение

Тринадесет години след пълноправното членство на Република България в най-голямата световна икономика и трайното установяване на принципите на пазарното стопанство и конкуренцията, поддържането на стабилна демокрация, върховенството на закона и прилагане на правото на ЕС, все още съществуват области, в които европейските ценности и принципи не позволяват постигане на кохезия и конвергенция с по-старите страни-членки на обединена Европа. Настройването и достигането на стан-

дартата на живот в ЕС е основна цел на всяко едно българско правителство, но зад формалните обещания и стратегическите документи остава дългият път на трансформация и съпротива на системата и отделни нейни елементи към промяната.

Основна цел на настоящата работа е да покаже как нормативно установената трансформация в административния идентификатор на гражданите на ЕС, които постоянно пребивават в Република България, посредством Личен номер (ЛН) намира изключително слабо разпознаване и приложение в ежедневната работа на българските институции и се наблюдава системно непознаване на нормативната уредба и необходимостта на нейното прилагане.

Предмет на изследването са обследване на приложението на идентификатора Личен номер за гражданите на ЕС, постоянно пребиваващи в Република България въз основа практиката на определени институции. В този смисъл то има за цел да обобщи и посочи характерни недостатъци при приложение на нормите и предложи идеи за тяхното преодоляване.

Въз основа на това автора си поставя следните задачи:

1. Изследване и обобщаване практиката на институциите при приложението на идентификатора Личен номер за гражданите на ЕС, постоянно пребиваващи в Република България.

2. Извеждане на обобщение досежно типичните несъвършенства при приложение на уредбата.

3. Извеждане на конкретни изводи относно недостатъците в приложението на закона и следващите от това практически ефекти върху определена категория лица.

За целите на проведеното проучване са подбрани водещи публични институции, които в своята дейност обслужват гражданите на ЕС, които постоянно пребивават в Република България. Селектираните институции – Национален Осигурителен Институт, Национална Здравноосигурителна Каса, Национална Агенция за Приходите, Българска Народна Банка в рамките на своите компетенции осигуряват административни услуги на гражданите на ЕС, по време на тяхното трайно пребиваване в страната. Направения подбор следва да се приеме и като ограничение на проведеното изследване. Допълнително ограничение е свързано с избраните две конкретни дати, за да се извърши онлайн обследването на практиката на селектираните институции, посредством предоставяните чрез техните уеб сайтове електронни информационни услуги.

1. Преглед на приложението на нормите в някои обществени институции / Review of the application of the norms in some public institutions

Извършеното обследване към началото на 2020 г. и неговото повторение към края на третото тримесечие на 2020 г. на уеб сайтовете на някои административни институции в Република България по отношение на прилагането на идентификатора „Личен номер“ за предоставяне на електронни услуги, еднозначно демонстрира неговото недобро познаване в практиката на държавната администрация (вж. таблица 1). Въпреки, че съгласно чл. 16, ал. 5 от Закона за българските лични документи, ЛН „идентифицира еднозначно гражданите на ЕС, на държавите – страни по Споразумението за ЕИП, или на Конфедерация Швейцария, които не са български граждани и се ползват с правото на свободно придвижване, и членовете на техните семейства, които не са граждани на ЕС, на държавите – страни по Споразумението за ЕИП, или на Конфедерация Швейцария. Начинът на неговото формиране се определя с акт на Министерския съвет“. Отчи-

тането на неговото отсъствие може да бъде обвързано с хипотезите: че или в Република България няма граждани на ЕС с постоянно пребиваване, които да имат издаден ЛН и желаят да използват електронните услуги на местната администрация, или българските институции недобре познават и не работят с идентификатора ЛН. Логично е в контекста на принципа за свободно движение и установяване в рамките на ЕС, да се потвърди втората хипотеза. Това в контекста на 13 годишното пълноправно членство на страната в ЕС е еднозначен белег за липсата на адекватност в стандартите за административно обслужване на гражданите на обединена Европа с постоянно пребиваване и прилагане на принципите за еднаквост на третиране заложи в Директива 2004/38/ЕО. Едновременно с това присъствието на Личния номер на чужденец (ЛНЧ) в обследваните електронни портали на предоставящите справочни услуги институции означава, че по отношение на граждани на трети страни такъв режим и организация на работа са изведени и се прилагат системно и като единен стандарт, който е бил валиден и преди членството на страната в ЕС. За да се разшири обхвата на проучването и се потърси причина за 13 годишното забавяне на реакцията в дигиталните стратегии на прегледаните институции е извършено допълнително обследване и на някои използвани бланки/форми, издавани и приемани на хартиен носител в същите учреждения. Така например Националната здравноосигурителна каса не предвижда идентификатора ЛН и в традиционните форми на заявление за издаване на европейска здравноосигурителна карта, във всички регистрационни форми за избор (първоначален, постоянен, временен) на общопрактикуващ лекар. Откриваме същия недостатък и в писмените формуляри на Националната агенция за приходите (НАП), където в заявление за подаване на документи по електронен път и ползване на електронните административни услуги, предоставяни от НАП с КЕП на задълженото лице е пропусната опцията за идентифициране по ЛН. Тази опция не е налице и в заявлението за информация от Централния кредитен регистър на Българска народна банка и не на последно място в документооборота на две от най-големите общини в страната: Столична община и община Варна. Следователно, ЛН еднозначно не се използва и прилага като идентификатор за гражданите на ЕС, постоянно пребиваващи в Република България.

Нещо повече, евентуалното му препокриване с ЛНЧ е нормативно нарушение, тъй като в чл. 16, ал. 4 на ЗБЛД „Личният номер за чужденец идентифицира еднозначно продължително, постоянно и дългосрочно пребиваващите чужденци в Република България ...“ (Закон за българските лични документи, 2019), което в своя най-общ смисъл означава на граждани на трети страни и този идентификатор не може да се отнася за персонализиране на гражданите на ЕС. В същата алинея (ал. 4 на чл. 16 от ЗБЛД) законодателят е решил да направи изключение и включване в този обхват по отношение на „военнослужещите и членовете на цивилния компонент на структура на НАТО, разположена в Република България, и техните зависими лица“, на които също издава ЛНЧ, независимо, че те могат да са граждани на ЕС и би следвало да бъдат идентифицирани с ЛН. За нас подобна изрична селективност на обхвата по косвен път демонстрира осъзнаването на проблемите, предизвикани от въвеждането на три основни идентификатора за персонализиране на гражданите в страната и конфликтите по отношение на тяхното въвеждане в отделни учреждения и в цялата национална администрация. Смущаваща констатация е, че въпреки изминалия над 13 годишен период, той все още следва да се определя като преходен, след като не може еднозначно да се потвърди масово използване на ЛН при идентифициране на гражданите на ЕС, които постоянно пребивават в страната.

Таблица 1

Преглед на веб сайтовете / веб страниците на водещи административни институции в Република България по отношение на прилагането на идентификатора „Личен номер“ и „Личен номер на чужденец“ за предоставяне на електронни услуги

Институция	Електронна услуга	Наличие на опция за проверка по		Електронен адрес	Дата на първа проверка / Дата на втора проверка
		Личен номер (ЛН)	Личен номер на чужденец (ЛНЧ)		
Национален Осигурителен Институт	Справочен портал на НОИ	Не	Да	https://pic.nssi.bg/egn/	04.01.2020 г. / 25.09.2020 г.
Национална Здравноосигурителна Каса	Проверка на личен лекар Персонализирана информационна система - ПИС	Не	Да	https://services.nhif.bg/references/gpSearch/generalPractitioner.xhtml https://pis.nhif.bg/uac/?p=200:102	04.01.2020 г. / 25.09.2020 г.
Национална Агенция за Приходите	Здравноосигурителен статус	Да	Да	https://inetdec.nra.bg/pls/pub/home.html#selectService:6.2_repHealthStatus.home	04.01.2020 г. / 25.09.2020 г.
	Услуги за лица, които разполагат с персонален идентификационен код /ЛИК/, издаден от офис на НАП	Да	Да	https://inetdec.nra.bg/pls/pub/login_pic.home?caller=home.magic	04.01.2020 г. / 25.09.2020 г.
Българска Народна Банка	Централен кредитен регистър	Не	Да	https://ccr.bnb.bg/ccr/ https://www.bnb.bg/bnbweb/groups/public/documents/bnb_law_aulf_guidelines_ccr_eserv_bg.pdf . Ръководство за използване на електронни услуги от информационната система на централния кредитен регистър https://www.bnb.bg/bnbweb/groups/public/documents/bnb_law_guidelines_ccr_part_new_bg.pdf . Указания за подаване и получаване на информация от информационната система на ЦКР на БНБ (консолидирана версия, с измененията съгласно заповед № БНБ-48184/23.04.2019 г.)	04.01.2020 г. / 25.09.2020 г.

Забележка: Обследването е извършено от автора.

2. Дискусия върху констатациите / Discussion of findings

Извършеното обследване и свързаните с него констатации, позволяват да направим следните по-важни обобщения:

1. Установените проблеми се дължат на подхода, при който всяка една административна институция въвежда собствен регистър за идентифициране на гражданите, вписвани в нейните бази данни, което води до генерирането на неизброимо множество идентификатори, които не са конвертируеми и съвместими помежду си и не са част от логическите принципи и механизмът на действие на т. нар. електронно правителство. Така например Националният осигурителен институт издава Персонален идентификационен код на НОИ за достъп до Справочния портал на НОИ, Националната здравноосигурителна каса формира Уникален код за достъп до Персонализирана информационна система, Националната агенция за приходите за достъп до Портала за електронни услуги генерира собствен Персонален идентификационен код, като всички тези три оторизиращи номера служат за достъп до една и съща услуга – проверка на здравноосигурителна информация на гражданите. Тогава възниква въпросът: Защо е необходимо при условие, че се касае за един и същ гражданин и за една и съща информация, която служебно се обменя между трите институции, справочният достъп до нея да се извършва посредством три отделни регистъра и посредством използването на три отделни идентификатора? Подобен подход е свързан с изключителен преразход на ресурси и още повече води до огромно затрудняване на гражданите и предлагането на адекватно административно обслужване. Той е в пълен дисонанс с концепцията за единен достъп до електронни административни услуги, което е конструктивен изначален принцип на електронното управление.

2. Прилагането на множество идентификатори води до създаването на противоречиви субективни интерпретации на правата и задълженията на гражданите в зависимост от тяхното гражданство и разпоредбите в отделни нормативни текстове. Последното може да бъде предпоставка за възникване на ситуации, при които се нарушават чл. 18 на Договора за функционирането на Европейския съюз (Консолидиран текст на Договора за функционирането на Европейския съюз, 2016) и в чл. 21 на Хартата на основните права (Харта на основните права на Европейския съюз, 2012), които забраняват всяка форма на дискриминация, основана на гражданство. Последното се свързва с основния принцип на ЕС, който „поставя човека в центъра на своята дейност, като учредява гражданството на Съюза и създава пространство на свобода, сигурност и правосъдие“ (Харта на основните права на Европейския съюз, 2012).

3. Едновременно противоречива и с непълноти е националната нормативна уредба, която постановява правила за поведение, които са изградени върху хипотези, даващи възможности за широко субективно тълкуване и разнопосочност на приложението при сходни условия, но от различни правоприлагащи административни институции или обществени организации. Типичен пример в това отношение са текстовете на Закона за мерките срещу изпирането на пари (ЗМИП), които чрез параграф 2, т. 4 от допълнителните разпоредби дефинира съдържанието на „Други официални лични документи“ и в т. 12 на „Официален документ за самоличност“ на физическите лица и препращат към точно определени разпоредби на посветения на тази материя нормативен акт – Закона за българските лични документи (ЗБЛД). В него обаче хипотезите, за това кое е документ за самоличност, е разгърнато в повече текстове, отколкото изрично ограничените

в ЗМИП единствено до чл. 13 и чл. 14, ал. 1 на ЗБЛД за „Официален документ за самоличност“ и чл. 1, ал. 5, т. 2 и 3 на ЗБЛД за „Други официални лични документи“. Така на практика излиза, че в специализирания закон се дава по-широка дефиниция на видове български лични документи, които са извън тези изрично изброени и приемани в ЗМИП. В подобна ситуация е възможно субективно тълкуване, което да приложи принципа за дерогация, съгласно, който „при наличие на процесуална уредба в специален закон се дерогира действието на разпоредбите от общия закон“ (Определение No 8645 / 2001 на петчленен състав на ВАС, 2001), което произтича от чл. 11, ал. 2 на Закона за нормативните актове и принципа *lex specialis derogat legi generali*. В подобна ситуация субективното тълкуване ще приеме като документ за самоличност и определените в чл. 14, ал. 2, 3, 4, 5 на ЗБЛД. Още повече, ако те са представени по вид и форма, в която има „уникален идентификационен номер на документа, дата на издаване и валидност, съдържащ снимка, имена, дата и място на раждане на лицето и гражданство“ съгласно параграф 1, т. 12 буква г) от допълнителни разпоредби на ЗМИП (Закон за мерките срещу изпирането на пари, 2019), което се приема като достатъчно условие за приемане на идентификационната функция на документа. Така на практика едновременната възможност едно лице да се идентифицира чрез „Официален документ за самоличност“ и „Други официални лични документи“ позволява и не позволява самоличността на едно лице да бъде установявана с помощта на „Документи за пребиваване“ съгласно чл. 1, ал. 5, т. 3 от ЗБЛД в зависимост от прилагания субективен подход или наложена традиция в дадена административна или обществена институция. Подобно двусмислие произтича от липсващото в ЗБЛД разделение на видовете български лични документи на „официални“ и „други“, което ЗМИП творчески въвежда. Нещо повече подобно разграничение позволява на служителите на институциите и организациите в своята дейност да правят противоречиви тълкувания, които да създават в определени ситуации условно либерализиран, а другаде силно рестриктивен подход за идентифициране на гражданите, което е предизвикано от съществуването и сериозността на административно-наказателните разпоредби при прилагане на неправилния подход или непознаване на правилния подход. По този начин „съществува един страх от високи санкции, а в същото време това блокира работата на всички останали“ (Белелиева, 2020). Подобно тълкуване на закона е от изключително значение, защото позволява ограничаване на правата на гражданите. Едновременно с това създава неизброими възможности за „практически затруднения“ (Решение № 280 / 23.04.2019 г. на КЗД, 2019) по прилагането на нормативната уредба и по конкретно правото на еднакво третиране установено в чл. 24, т. 1 на Директива 2004/38/ЕО като „граждани на Съюза, които пребивават въз основа на настоящата директива на територията на приемащата държава-членка, се ползват с третиране, еднакво с третирането на гражданите на тази държава-членка в рамките на обхвата на приложение на Договора“ (Европейски парламент и Съвет на Европейския съюз, 2004). Нещо повече притежаването или не на удостоверение документ, издаван от властите на приемащата държава-членка, съгласно чл. 25, т. 1, „не може при никакви обстоятелства да представлява предварително условие за упражняване на дадено право или за изпълнението на административна формалност, тъй като притежаването на права може да бъде удостоверено посредством всякакви други доказателствени средства“ (Европейски парламент и Съвет на Европейския съюз, 2004), което в България е по-скоро изключение, отколкото принцип на равно третиране на гражданите. Това на практика води до реални ситуации, при които за отделни граждани

или групи от лица определени административни или обществени институции да „са започнали да поставят нереални условия, които обаче се различават за български граждани и за граждани от ЕС, което е абсурдно“ (Белелиева, 2020). Резултатът от всичко това е констатиран в неспособността на специализираната българска институция за защита срещу дискриминация (КЗД) да определи „дали затрудненията по прилагането на Директива 2004/38/ЕО, са поставили гражданите на ЕС, със статут на постоянно пребиваване на територията на Р. България, в по-неблагоприятно положение от гражданите на Р. България, като граждани на ЕС“ (Решение № 280 / 23.04.2019 г. на КЗД, 2019). Подобна позиция едновременно посочва наличието на проблем в нормативната уредба, но и липсата на компетентност за предлагане на начини за тяхното разрешаване и отново прехвърля необходимостта от действие към друга институция „на Министъра на вътрешните работи, да изготви и представи на Министерски съвет, доклад относно естеството на затрудненията по прилагането на Директива 2004/38/ЕО“ (Решение № 280 / 23.04.2019 г. на КЗД, 2019). Всичко това води до практически състояния, при които основните принципи, определящи фундаменталните свободи на ЕС, да губят част от своя смисъл и да предпоставят системни неудобство за гражданите на ЕС, пребиваващи постоянно в Република България и желаещи да използват своя ЛН като идентификатор в регистрите на административните институции и обществените организации.

Заклучение

Въз основа на проведеното изследване могат да бъдат направени следните изводи и обобщения:

Представената картина, описваща реалните измерения по отношение на приложението на персоналните идентификатори за гражданите на ЕС постоянно пребиваващи в Република България, ясно демонстрира неосъществената или осакатена административна реформа по отношение на въвеждането на правото за еднакво третиране фиксирано в Директива 2004/38/ЕО. Едновременно с това се установява практическата невъзможност за пълноценното и ефективно функциониране на концепцията за електронно управление, която в своя изначален момент е обречена да не функционира в полза на гражданите на ЕС, постоянно пребиваващи в Република България. Това налага основния извод, че в България съобразно нормативната уредба и механизмът на нейното приложение е много по-добре при постоянно пребиваване да бъдеш гражданин на трета страна и лицето да получи Единен граждански номер, при което то ще придобие сходно идентифициране като българските граждани, отколкото да бъде Гражданин на ЕС и да бъде персонализирано с Личен номер, който е слабо разпознаваем в работата на българските институции по осигуряване на достъп до информационни масиви и който неправилно в своята логическа конструкция се приема за равнозначен на Личния номер на чужденец. При това положение основната препоръка, която може да се отправи е в необходимостта от извеждане и фиксиране на единен универсален електронен идентификатор, който да бъде типизиран за всички лица и да бъде изписван в издаваните в страната документи за самоличност. Посредством идентификационната унификация, трябва да се премахне практиката отделни институции да въвеждат за техни цели и за достъп до предлаганите от тях административни услуги генерирани от тях идентификатори на лицата. Подобен подход води основно до информационно претоварване и излишни бюрократични усложнения за сходни цели. Следва да се изведе принципния механизъм, че издаден за първи път идентификатор от оторизирана с подобно право институция,

следва да се приема еднозначно от всички останали институции в страната, като правилата за неговото формиране, трябва да бъдат еднакви и стандартно прилагани от всички участници в обществения живот.

Използвана литература

1. Белелиева, П. Отказват ли банки на чужденци да откриват сметки у нас. (БГНЕС, Интервюиращ) Налице е: <https://www.pariteni.bg/novini/banki/otkazvat-li-banki-na-chuzhdenci-da-otkrivat-smetki-u-nas-233734> [достъп за последен път. 13.01.2020].
2. (Belelieva, P. Otkazvat li banki na chuzhdentsi da otkrivat smetki u nas. (BGNES, Intervyuirasht) Nalitse e: <https://www.pariteni.bg/novini/banki/otkazvat-li-banki-na-chuzhdenci-da-otkrivat-smetki-u-nas-233734> [dostap za posleden pat. 13.01.2020].)
3. Европейски парламент и Съвет на Европейския съюз. (2004). Директива 2004/38/ЕО Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. Официален вестник на Европейския съюз (L 158/77), стр. 56-71.
4. (Evropeyski parlament i Savet na Evropeyskiya sayuz. (2004). Direktiva 2004/38/EO Evropeyskiya parlament i na Saveta ot 29 april 2004 g. Ofitsialen vestnik na Evropeyskiya sayuz (L 158/77), str. 56-71.)
5. Закон за българските лични документи. (2019). Обн. ДВ. бр.93 от 11 Август 1998г., посл.изм. и доп. ДВ. бр.58 от 23 Юли 2019г.
6. (Zakon za balgarskite lichni dokumenti. (2019). Obn. DV. br.93 ot 11 Avgust 1998g., posl.izm. i dop. DV. br.58 ot 23 Yuli 2019g.)
7. Закон за мерките срещу изпирането на пари. (2019). Обн. ДВ. бр.27 от 27 Март 2018г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.94 от 29 Ноември 2019г.
8. (Zakon za merkite sreshtu izpiraneto na pari. (2019). Obn. DV. br.27 ot 27 Mart 2018g., posl. izm. i dop. DV. br.94 ot 29 Noemvri 2019g.)
9. Консолидиран текст на Договора за функционирането на Европейския съюз. (2016). Официален вестник на Европейския съюз, C202, 56.
10. (Konsolidiran tekst na Dogovora za funktsioniraneto na Evropeyskiya sayuz. (2016). Ofitsialen vestnik na Evropeyskiya sayuz, C202, 56.)
11. Определение No 8645 / 2001 на петчленен състав на ВАС, по адм. дело No 6393 / 2001 (Върховен административен съд на Република България 16.01.2001).
12. (Opredelenie No 8645 / 2001 na petchlenen sastav na VAS, po adm. delo No 6393 / 2001 (Varhoven administrativen sad na Republika Bulgariya 16.01.2001.)
13. Решение № 280 / 23.04.2019 г. на КЗД, Преписка № 2 / 2015 г. на Трети заседателен състав на КЗД (Комисия за защита от дискриминация 23.04.2019).
14. (Reshenie № 280 / 23.04.2019 g. na KZD, Prepiska № 2 / 2015 g. na Treti zasedatelen sastav na KZD (Komisiya za zashtita ot diskriminatsiya 23.04.2019.)
15. Харта на основните права на Европейския съюз. (2012). Официален вестник на Европейския съюз, С 326, 391 – 407.
16. (Harta na osnovnite prava na Evropeyskiya sayuz. (2012). Ofitsialen vestnik na Evropeyskiya sayuz, С 326, 391–407.)

За контакти: Доц. д-р Михал Стоянов
Икономически университет – Варна
E-mail: michal.stojanov@ue-varna.bg

ПУБЛИЧНИЯТ ДЪЛГ И АКТУАЛНАТА МУ НОРМАТИВНА УРЕДБА

*Доц. д-р Валентина Александрова и докторант Петър Балджиев
Югозападен университет „Неофит Рилски“ – Благоевград*

THE PUBLIC DEBT AND ITS CURRENT LEGAL AND REGULATORY FRAMEWORK

*Associate Professor, Valentina Aleksandrova, PhD and Phd student Petar Baldzhiev
South-West University “Neofit Rilski” – Blagoevgrad*

Резюме

Настоящият доклад разглежда един от актуалните въпроси свързан с публичния дълг и това е въпросът касаещ уредбата му в Закона за публичните финанси и промените, които е необходимо да бъдат направени предвид очертаващата се криза във връзка с пандемията COVID-19.

Ключови думи: *публичен дълг; държавен дълг; нормативна уредба*

Abstract

This report addresses one of the current issues related to public debt and this is the issue concerning its regulation in the Public Finance Act and the changes that need to be made in view of the emerging crisis related to the COVID 19 pandemic .

Key words: *public debt; government debt; legal and regulatory framework*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.224>

Въведение

Безспорна е актуалността на въпросите за публичния дълг и съществуващите проблеми в този контекст. Единствено чрез спазването на Европейските и национални законодателни изисквания може да се постигне правилно и рационално управление на публичния дълг. Целта на доклада е да очертае актуалната нормативна уредба на публичния дълг, като ще бъде разгледана необходимостта от законодателни промени, отнасяща се до държавния дълг, предизвикани от възникналата пандемия от COVID-19 в световен мащаб, като по конкретно ще бъде обсъден проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за публичните финанси.

Изложение

Управлението на публичния дълг е от основно значение в съвременната финансова теория. Държавният дълг представлява „всички финансови задължения, поети от името и за сметка на държавата при спазване изискванията на Конституцията, съставляват държавния дълг и представляват задължение на държавата“¹. Съвременната нормативна регламентация на публичния дълг се намира в редица законодателни актове (Закон за държавния дълг, ежегодния Закон за държавния бюджет на Република България, Закон за публичните финанси, Закон за общинския дълг и др.) и европейски норми и правила (Маастрихтските критерии и процедурата за макроикономически дисбаланси).

Последиците от световната икономическа криза, причинени от COVID-19, се разпростират върху всички страни от Европейския съюз. Това води до необходимост от

¹ Закон за държавния дълг.

увеличаване на разходите, с цел справяне с последиците от коронакризата. Това увеличение на разходите на фона на влошаването на бюджетните дефицити води до голямо нарастване на публичният дълг сред голяма част от държавите в Европейския съюз, като това се отнася и за България. Предвид очаквания сериозен икономически спад вследствие на разпространението на COVID-19 в Европейския съюз бе активирана общата клауза за дерогация от Пакта за стабилност и растеж, улесняваща координирането на бюджетните политики в периоди на сериозен икономически спад. Тя позволява на държавите членки да се отклонят от бюджетните задължения, които обичайно се прилагат, като същевременно дава възможност на Комисията и на Съвета да предприемат необходимите мерки за координиране на политиката в рамките на Пакта. Друго основание за промени в законодателството е и необходимостта от по-лесно и безпроблемно усвояване на европейски средства, до който България ще има достъп посредством Плана за възстановяване на Европа², който предоставя възможности за държавите-членки на Европейския съюз за достъп до ресурси от фондове, програми и механизми, които целят устойчиво, съгласувано и справедливо възстановяване на държавите-членки на Европейския съюз от кризата, породена от пандемията от COVID-19. Такива са и част от мотивите към внесения от Министерство на финансите Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за публичните финанси³, като съгласно тях с неговото изменение и допълнение се цели:

- „Създаване на по-голяма гъвкавост по отношение на националните фискални правила при наличието на извънредни обстоятелства и премахване на предпоставките за проциклично въздействие на ограниченията;

- Ясно дефиниране на ограниченията и допустимите отклонения;

- Премахване на ограниченията, които биха възпрепятствали усвояването на средства от европейските фондове и програми, в т.ч. и във връзка с предстоящото реализиране на Плана за възстановяване на Европа;

- Създаване на възможност неуسوени допълнително одобрени разходи по бюджетите на ПРБ да бъдат използвани за изпълнението на други приоритетни политики, с оглед по-ефективно разходване на ограничения финансов ресурс“.

Предлаганите изменения, обект на нашия анализ, са свързани със създаване на нова ал. 3 в чл. 25 от Закон за публичните финанси, която дава възможност дефицитът на сектор "Държавно управление" на годишна основа да надвишава 3 на сто от brutния вътрешен продукт при извънредни обстоятелства (необичайни събития) извън контрола на Министерския съвет, имащи сериозно въздействие върху финансовата позиция на сектор "Държавно управление". Това би довело до по-голяма гъвкавост по отношение на националните фискални правила при наличието на извънредни обстоятелства. Разбира се, надвишаването би довело и до увеличаване на публичния дълг, поради покриването на бюджетния дефицит със заемни средства. Поради тази причина трябва да се помисли дали не е необходимо допълнително конкретизиране на съществуващата дефиниция за „извънредни обстоятелства“ и за методологията, според която дадени разходи ще се определят като извънредни.

² План за възстановяването на Европа- https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_bg

³ Закон за изменение и допълнение на Закона за публичните финанси- file:///C:/Users/ADMIN/AppData/Local/Temp/Proekt_ZID-na-ZPF_2020-2.pdf

Мотиви към проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за публичните финанси - file:///C:/Users/ADMIN/AppData/Local/Temp/Motivi_ZID-na-ZPF_2020-1.pdf

Второ, предлага се изменение в чл. 27 ал. 4 от Закона за публичните финанси, с което се променя размера на ограничението на годишния бюджетен дефицит по консолидираната фискална програма, изчислен на касова основа, като той се променя от 2 на сто от brutния вътрешен продукт на 3 на сто от brutен вътрешен продукт. Предложеното изменение в ал. 5 е свързано с възможност за надвишаване на размера на ограничението единствено при извънредни обстоятелства, като е отменена възможността за неспазване на ограничението за бюджетния дефицит по Консолидирана фискална програма, в случай че не се нарушава ограничението за дефицита на сектор „Държавно управление“. Това е свързано с осигуряване на възможности за по-голяма гъвкавост при наличието на извънредни обстоятелства. Същото предложение е в унисон с Маастрихтския критерий⁴ относно дефицита на сектор "Държавно управление" на годишна основа, изчислен въз основа на методологията на Европейската система от национални и регионални сметки на Общността⁵, не може да надвишава 3 на сто от brutния вътрешен продукт. Според оценката дадена от Организация за икономическо сътрудничество „всички фискални правила имат добра теоретична обосновка, но българските национални фискални правила са сложни, което може да попречи на разбирането им от политиците и прозрачността за широката общественост, предизвикателство, което не е уникално за България в рамките на Европейския съюз. Следователно може да има някакъв потенциал за разглеждане на опциите за опростяване, като същевременно се запазят трите ключови цели на настоящия набор от правила – за ограничаване на публични разходи, за осигуряване на дългосрочна фискална устойчивост на публичния дълг и за насърчаване на антициклична фискална политика“. Счита се, че предложените промени в Закона за публичните финанси биха допринесли за „по-голяма гъвкавост при наличието на извънредни обстоятелства“⁶, което би следвало да доведе до по-лесно справяне с бързо променящи се и непредвидими обстоятелства, би рационализирило националните фискални правила и доближи същите до приетите от голяма част от страните в Европейския съюз практики.

Трето, предлага се в чл. 28, ал. 1 от Закона за публичните финанси да се създаде изречение второ: „В обхвата на разходите по изречение първо не се включват разходите, извършвани от сметки за средства от Европейския съюз, както и по други международни програми и договори, които са с режим на сметки за средства от Европейския съюз съгласно чл. 8, ал. 4, включително свързаното с тях национално съфинансиране.“ С предложението се „цели изключване на разходите, извършвани от сметки за средства от Европейския съюз, включително и по други международни програми и договори, които са с режим на сметки за средства от Европейския съюз, от обхвата за максималния размер на разходите по консолидираната фискална програма, който не може да надвишава 40 на сто от brutния вътрешен продукт, с цел да не се ограничава усвояването на средства от европейските фондове и програми“⁷. Несъмнено фондовете на Европейския съюз са важен източник на средства за финансиране на държавните разходи.

⁴ Маастрихтския критерий, Критерии за конвергенция (критерии за сближаване)- <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/escb/html/convergence-criteria.bg.html>

⁵ Регламент (ЕС) № 549/2013 На европейския парламент и на съвета от 21 май 2013 година относно Европейската система от национални и регионални сметки в Европейския съюз- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32013R0549>

⁶ Мотиви към проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за публичните финанси - file:///C:/Users/ADMIN/AppData/Local/Temp/Motivi_ZID-na-ZPF_2020-1.pdf

⁷ Мотиви към проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за публичните финанси - file:///C:/Users/ADMIN/AppData/Local/Temp/Motivi_ZID-na-ZPF_2020-1.pdf

Изваждането им от обхвата на фискалното правило в известна степен се отклонява от добрите практики, установени по отношение на управлението на публичните финанси. „Провеждането на последователна фискална политика, съобразена с принципите на бюджетирание и заложените правила за бюджетна дисциплина, предполага да не се отдава значение на източника на средствата и съответни да не диференцира подходът към националните и европейските средства⁸“. Това несъмнено би оказало въздействие върху икономиката, независимо от източника на финансиране, като е възможно да се получат потенциално вредни икономически дисбаланси.

Четвърто, предлага се изменение в чл. 37, ал. 1 т. 4 от Закона за публичните финанси, както следва: „други гаранции, които са предвидени в закон, или произтичат от международни задължения на Република България и/или от правото на Европейския съюз, с изключение на гаранциите по чл. 51, ал. 3, т. 4, буква "а" от Закона за възстановяване и реструктуриране на кредитни институции инвестиционни посредници.“ Предложението очертава в максимална степен възможните случаи, за които се предвижда издаване на държавни гаранции.

Пето, относно допълненията в чл. 109, ал. 3 от Закона за публичните финанси предложените текстове регламентират одобряването на допълнителни разходи/трансфери по бюджетите на първостепенните разпоредители с бюджет, в случаите на не усвояване от първостепенни разпоредители с бюджети на одобрени от Министерския съвет допълнителни разходи/трансфери по реда на тази алинея. Това ще даде възможност неизразходваните средства да бъдат използвани за изпълнението на други приоритетни политики, с оглед по-ефективно разходване на ограничен финансов ресурс. Целта на направеното предложение в чл. 109, ал. 4 от Закона за публичните финанси е разширяване на възможностите за финансиране на бюджетното салдо, вкл. за сметка на икономии на разходи/трансфери по бюджета на съответния първостепенен разпоредител с бюджети. Държавният бюджет се приема със закон и Народното събрание одобрява разходите, които подлежат на изпълнение. Възможността неизразходваните средства да бъдат използвани за изпълнението на други приоритетни политики на практика ще даде възможност одобрени разходи, но неусвоени по предназначението си „да бъдат насочени и разходвани без да са обсъдени и одобрени от парламента⁹“. Това крие риск от съзнателно залагане на по-високи разходи и по-ниски приходи от прогнозните, за да може неизразходваните средства да бъдат преразпределяни без санкция от народното събрание. Скрит остава критерия за определяне на приоритетните политики от обществото. Тук е необходимо да има законов механизъм, който да предвижда разпределението на одобрени разходи, но неусвоени по предназначението си.

Заключение

В резултат на предложените промени ще бъде възможно, в рамките на предстоящия период 2021–2023 г., да бъде поет нов държавен дълг в “рамките на 4,5 -6,8 млрд. лв. годишно, като планираните обеми, превишават погашенията по дълга за същия период

⁸ Становище относно Проект за изменение и допълнение на Закона за публичните финанси от Фискален съвет на България - <https://www.fiscalcouncil.bg/medias/uploads/stanovishta/stanovishe-otnosno-proekt-za-izmenenie-i-dopolnenie-na-zakona-za-publichnite-finansi.pdf>

⁹ Становище относно Проект за изменение и допълнение на Закона за публичните финанси от Фискален съвет на България - <https://www.fiscalcouncil.bg/medias/uploads/stanovishta/stanovishe-otnosno-proekt-za-izmenenie-i-dopolnenie-na-zakona-za-publichnite-finansi.pdf>

(1,1млрд. лв. –3,0млрд. лв.)¹⁰. Предизвиканата от пандемията COVID-19 криза в икономиката ще даде отражение и в приходната част на бюджета, което ще наложи необходимостта от законодателни промени и многобройни промени в подзаконовни нормативни актове. Въпреки това предложената промяната във фискалните правила към настоящият момент ще даде възможност за финансиране на държавния бюджет чрез допълнителен държавен дълг, като промяната във фискалните правила трябва да бъде много внимателно обсъдена и дискутирана с оглед на това, че промените ще доведат до увеличаване на държавния дълг, като не следва да се допусне неговия размер да застраши финансовата стабилност. За целта би следвало промените да бъдат широко дискутирани и да бъдат взети на база консенсус в обществото и между политическите партии, които участват в управлението.

Използвана литература

1. Закон за държавния дълг- Налице е: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135458339> [достъп за последен път. 23.11.2020].
2. План за възстановяването на Европа- Налице е https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_bg [достъп за последен път. 23.11.2020].
3. Закон за изменение и допълнение на Закона за публичните финанси. Налице е: file:///C:/Users/ADMIN/AppData/Local/Temp/Proekt_ZID-na-ZPF_2020-2.pdf [достъп за последен път. 23.11.2020].
4. Закон за изменение и допълнение на Закона за публичните финанси- file:///C:/Users/ADMIN/AppData/Local/Temp/Proekt_ZID-na-ZPF_2020-2.pdf [достъп за последен път. 23.11.2020].
5. Мотиви към проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за публичните финанси - file:///C:/Users/ADMIN/AppData/Local/Temp/Motivi_ZID-na-ZPF_2020-1.pdf 1. [достъп за последен път. 23.11.2020].
6. Регламент (ЕС) № 549/2013 На европейския парламент и на съвета от 21 май 2013 година относно Европейската система от национални и регионални сметки в Европейския съюз- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32013R0549> [достъп за последен път. 23.11.2020].
7. Мотиви към проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за публичните финанси - file:///C:/Users/ADMIN/AppData/Local/Temp/Motivi_ZID-na-ZPF_2020-1.pdf [достъп за последен път. 23.11.2020].
8. Становище относно Проект за изменение и допълнение на Закона за публичните финанси от Фискален съвет на България - <https://www.fiscalcouncil.bg/medias/uploads/stanovishta/stanovishe-otnosno-proekt-za-izmenenie-i-dopolnenie-na-zakona-za-publichnite-finansi.pdf> [достъп за последен път. 23.11.2020].
9. Стратегия за управление на държавния дълг 2021–2023

За контакти: Доц. д-р Валентина Александрова
Югозападен университет „Неофит Рилски“ – Благоевград
E-mail: aleksandrovalentina@abv.bg
докторант Петър Балджиов
Югозападен университет „Неофит Рилски“ – Благоевград
E-mail: petarbaldgiev@abv.bg

¹⁰ Стратегия за управление на държавния дълг 2021–2023

ИЗИСКВАНИЯТА НА ЗАКОНА ЗА ПУБЛИЧНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ФИНАНСОВА И НЕФИНАНСОВА ИНФОРМАЦИЯ

Доц. д-р Даниела Георгиева
Икономически университет – Врана

PUBLIC ENTERPRISES LAW REQUIREMENTS FOR DISCLOSURE OF FINANCIAL AND NON-FINANCIAL INFORMATION

Assoc. Prof. Daniela Georgieva, PhD
University of Economics – Vrana

Резюме

Целта на настоящия доклад е да се систематизират изискванията на нормативната уредба към публичните предприятия относно оповестяването на определена финансова и нефинансова информация за дейността им и управлението на ресурсите им. При анализ на същността на изискуемата информация се достига до извода, че тя в значителна степен се доближава до концепцията за интегрирана отчетност, където дейността, вътрешните процеси, средата, в която функционира предприятието могат да се представят в тяхната цялост и взаимовръзка.

Ключови думи: *публични предприятия, финансова и нефинансова информация*

Abstract

The purpose of this report is to systematize the requirements of the regulatory framework for public enterprises regarding the disclosure of certain financial and non-financial information about their activities and resources management. An analysis of the nature of the required information leads to the conclusion that it is significantly closer to the concept of integrated reporting, where the activity, internal processes, the Company operation environment could be presented in their integrity and correlation.

Key words: *public enterprises; financial and non - financial information.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.229>

Въведение

В края на 2019 г. е приет Закон за публичните предприятия (ЗПП), който цели да урежда начина за определяне и публично оповестяване на държавната политика в областта на публичните предприятия, въвеждането на стандарти за добро корпоративно управление, както и задълженията за оповестяване и прозрачност на финансовата и нефинансовата информация относно дейността им. В мотивите към ЗПП се посочва, „*че държавните фирми създават около 10% от БВП на страната и осигуряват около 10% от заетостта и очевидно това ще продължи да е така в следващите години. Като цяло публичните предприятия работят с различна степен на ефективност. Част от тях печелят много или добре, но има и такива, които генерират големи загуби*“. Ефективността в управлението на тези предприятия се налага от една страна от обстоятелството, че публичните предприятия функционират основно в ключови сфери и дейности, които са свързани с постигане на определени ползи за обществото като цяло, каквито са здравеопазването, социалното дело, транспорта, регионалното развитие и благоустройство и др. От друга страна, поради факта че тези предприятия оперират със значими и важни за държавата и обществото ресурси - публична държавна собственост, във вид на инфраструктура и стратегически обекти, изискванията за прозрачност на финансовата и нефинансовата информация са напълно обосновани.

Целта на настоящия доклад е да се систематизират изискванията на нормативната уредба към публичните предприятия относно оповестяването на финансовата и нефинансовата информация за дейността им и управлението на ресурсите им.

Набелязаните **задачи** се свеждат до това да се анализират относимите към темата нормативни актове и да се представи концепцията за интегрираната отчетност като подходяща за прилагане от публичните предприятия в отговор на поставените пред тях изисквания.

Изложение

Отчетността в публичните предприятия се осъществява в съответствие с изискванията на Закона за счетоводството (ЗСч) и приложимите счетоводни стандарти – Националните счетоводни стандарти или Международните стандарти за финансово отчитане. Публичните предприятия се разделят на категориите "микро", "малки", "средни" и "големи" въз основа на критериите, описани в глава втора, раздел I и раздел II от ЗСч и които свеждат до балансова стойност на активите, сумата на нетните приходи от продажби и средната численост на персонала. В зависимост от категорията, в която попадат предприятията следва да изготвят и представят финансови отчети с различно съдържание.

Законът за публичните предприятия изисква всички публични предприятия да публикуват финансова и нефинансова информация в съответствие чл. 29. За целта следва да се изготвят тримесечни и годишни финансови отчети, анализи и доклади и да се предоставят както на органа, упражняващ правата на държавата, така и на Агенцията за публичните предприятия и контрол. Агенцията за публичните предприятия и контрол има ангажимента да публикува получената информация на своята интернет страница, така че тя да е общодостъпна за всички заинтересовани потребители.

Уместно възникват въпросите: какви финансови отчети следва да изготвят и оповестят публичните предприятия, какъв да е обхватът на нефинансовата информация, която следва да бъде оповестена?

В търсене на отговор на първия въпрос е видна колизията, която до известна степен се наблюдава в нормативните постановки. От една страна ЗПП постановява, че финансовите отчети съдържат **най-малко счетоводен баланс, отчет за приходите и разходите, отчет за собствения капитал, отчет за паричните потоци и приложенията** към тях, изготвени в съответствие със Закона за счетоводството и приложимите счетоводни стандарти, придружени с анализ на дейността. От друга страна Правилника за прилагане на закона за публичните предприятия (ППЗПП) препраща към ЗСч като постановява, че предприятията представят междинни и годишни финансови отчети в съответствие със ЗСч и приложимите счетоводни стандарти. Съгласно ЗСч:

✓ Микро предприятията може да представят финансов отчет, който се състои само от **съкратен баланс по раздели и съкратен отчет за приходите и разходите**.

✓ Годишният финансов отчет на малките предприятия може да се състои от **съкратен баланс по раздели и групи, съкратен отчет за приходите и разходите и приложение**.

✓ Годишният финансов отчет на средните и големите предприятия, както и на предприятията от обществен интерес включва **пълен комплект (счетоводен баланс, отчет за приходите и разходите, отчет за собствения капитал, отчет за паричните потоци и приложение)** съгласно приложимите счетоводни стандарти.

Следователно микро и малките предприятия могат да представят много по-малко информация, която е твърде обобщена, например счетоводния баланс на микро предприятие дава информация единствено за общата сума на дълготрайните, краткотрайните активи, собствения капитал и задълженията. Съгласно ЗСч тези предприятия нямат задължение да представят отчет за собствения капитал и отчет за паричните потоци, както изисква ЗПП.

Налага се изводът, че независимо от разпоредбите на ЗСч, които дават възможност на част от публичните предприятия, категоризирани като микро и малки предприятия за облекчена форма на отчетност, изискванията на специалния нормативен акт, а именно ЗПП, налагат тези предприятия също да изготвят пълния комплект финансови отчети.

Освен финансови отчети, публичните предприятия следва да оповестят и друга нефинансова информация. Нейният обхват е голям и е разписан в ЗПП, в ППЗПП, с препратки към ЗСч, Закона за публично предлагане на ценни книжа (ЗППЦК) и Закона за финансово управление и контрол в публичния сектор (ЗФУКПС). Съгласно изброените нормативни документи нефинансовата информация, предоставяна при годишното отчитане, следва най-малко да включва:

- **Годишен доклад за дейността**, изготвен в съответствие със ЗСч.

Той следва да съдържа (ЗСч, чл 39): 1. обективен преглед, който представя вярно и честно развитието и резултатите от дейността на предприятието, както и неговото състояние, заедно с описание на основните рискове, пред които е изправено; 2. анализ на финансови и нефинансови основни показатели за резултата от дейността, имащи отношение към стопанската дейност, включително информация по въпроси, свързани с екологията и служителите. При изготвяне на анализа в доклада за дейността могат да се включат препратки към сумите на разходите, отчетени в годишните финансови отчети, и допълнителни обяснения във връзка с тях; 3. всички важни събития, които са настъпили след датата, към която е съставен годишният финансов отчет; 4. вероятното бъдещо развитие на предприятието; 5. действията в областта на научноизследователската и развойната дейност; 6. информация за придобиване на собствени акции, изисквана по реда на чл. 187д от Търговския закон; 7. наличието на клонове на предприятието; 8. използваните от предприятието финансови инструменти.

- **Доклад на регистрирания одитор.**

• **Нефинансова декларация** по чл. 48 от ЗСч, както и отчети за оценка на риска, човешките ресурси и трудовите отношения, устойчивостта, въздействието върху околната среда, сделките между свързани лица.

Според ЗСч нефинансовата декларация съдържа описание на политиките на предприятията по отношение на дейностите им, осъществявани в областта на екологията, социалните въпроси и тези, свързани със служителите, правата на човека, борбата против корупцията. През 2017 г. Министерство на финансите издава указание относно изискванията за изготвянето и публикуването на нефинансовата декларация. В указанията са транспонирани принципите, препоръчани от ЕК, за изготвяне на нефинансовата декларация, а именно: оповестяване на съществена информация; обективна, балансирана и разбираема информация; цялостна, но кратка информация; стратегическа и ориентирана към бъдещето информация; ориентирана към заинтересованите страни информация; последователна и съгласувана информация. Предлага се нефинансовата декларация да включва следните части: 1/ кратко описание на бизнес модела; 2/ описа-

ние на политиките по отношение са екологични, социални, антикорупционни въпроси; 3/ цели, рискове и задачи по отношение на посочените политики; 4/ описание на резултатите от дейностите, свързани с посочените политики. Специално внимание се обръща на оповестяването на ключови нефинансови показатели за резултатите от дейността. ЗСч дава възможност нефинансовата декларация да се представи като самостоятелна част (раздел) от доклада за дейността ли като самостоятелен документ.

- **отчет за членовете на управителните и контролните органи**, включително отчет за тяхното възнаграждение,

- **отчет за изпълнението на възложените задължения за извършване на обществени услуги и на целите на публичната политика.** На практика подобна информация следва да се съдържа в доклада за дейността, доколкото става въпрос за основната дейност на публичното предприятие.

- **декларация за корпоративно управление** съгласно чл. 100н, ал. 7, т. 1 от ЗППЦК – за предприятията, категоризирани като „големи“, и предприятия, на които са възложени задължения за извършване на обществени услуги и/или цели на публичната политика;

- **аналитична отчетност на приходите и разходите на** предприятието за изпълнение на възложените му задължения за извършване на обществена услуга или за изпълнение на цели на публичната политика. Подобна информация следва да се съдържа в приложението към ГФО, а аналитичен преглед и в доклада за дейността.

- **доклад и въпросник за самооценка на състоянието на системите за финансово управление и контрол**, изготвени съгласно ЗФУКПС. Цели се предоставяне на информация относно функционирането, адекватността, ефикасността и ефективността на СФУК.

През ноември 2019 Министерство на финансите издава указание за годишно докладване за състоянието на СФУК за 2019 г. в организациите от публичния сектор. Съгласно указанието е предвидено предоставянето на доклада и попълването на въпросника да е автоматизирано и да става „само и единствено по електронен път – чрез модул „Годишно докладване“ в Информационната система за финансово управление и контрол и вътрешен одит“ (МФ, 2019). Възниква въпросът под каква форма ще се предоставя този доклад и въпросник на органа, упражняващ правата на държавата и на Агенцията за публичните предприятия и контрол.

- **друга изискуема информация.**

Предвижда се към публичните предприятия, категоризирани като "големи", съгласно ЗСч да се прилагат завишени изисквания за разкриване на информация, като те следва да поддържат своя интернет страница, на която публикуват и други допълнителни данни, съгласно ППЗПП.

Въз основа на прегледа на нормативната уредба се оформят три извода:

- 1/ Обхватът на изискуемата информация от публичните предприятия е много голям, като част от нея се повтаря в два или повече документа.

- 2/ Изискват се множество отделни отчети, справки, доклади, декларации вместо информацията да бъде обобщена и представена в нейната цялост и вътрешни взаимовръзки.

- 3/ Прави впечатление, че нито в ЗПП, нито в ППЗПП има посочени срокове, в които изискуемата информация следва да бъде предоставена от публичните предприятия, което считаме за съществен пропуск в нормативната уредба.

По своето съдържание изискуема от публичните предприятия финансова и нефинансова информация се доближава до съдържанието на развиващата се в последните години концепция за интегрирана отчетност. Чрез интегрираните отчети се представя връзката между финансовата и нефинансовата информация за това как стратегията на организацията, управлението, представянето и перспективите, в контекста на външната среда, водят до създаване на стойност в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен период. Али Вейсел посочва, че интегрираният отчет има много по-широко предназначение, тъй като е адресиран до *„всички лица, които се интересуват от способността на предприятието да създава стойност във времето, включително служители, клиенти, доставчици, бизнес партньори, местни общности, законодатели, регулатори и политици“* (Вейсел, 2018).

Насоки за изготвянето на интегрирани отчети се дават в Международната рамка за интегрирана отчетност, приета през декември 2013 г. от Международният съвет за интегрирана отчетност. В нея не са включени конкретни показатели, или методи за измерване и оповестяване на отделни въпроси, а предприятието по своя преценка следва да оценява и оповестява важните за него ключови специфични показатели. Формата на интегрирания отчет също е свободна с възможност за препратки към по-подробна информация по определени ключови въпроси. Важно е отчетът да е представен така, че да се постигне заложената цел на интегрираната отчетност, а именно да **се представи използването на всички капитали в организацията** – финансов, производствен, интелектуален, човешки, социален и природен капитал като предпоставка за създаване на стойност и устойчиво развитие. Съгласно Международната рамка за интегрирана отчетност, отчетите следва да са структурирани в 8 раздела: 1/ Организационен преглед и външна среда; 2/ Управление; 3/ Бизнес модел; 4/ Риск и възможности; 5/ Стратегия и разпределяне на ресурсите; 6/ Изпълнение; 7/ Перспектива; 8/ База за изготвяне и представяне.

Редица изследователи фокусират своята работа върху тези въпроси и чрез сериозни емпирични изследвания открояват проблемите, които стоят пред предприятията (Филипова, 2017; Атанасов, Маринова, 2017).

Заклучение

В последните години все по-често се повдига въпросът за качеството и прозрачността на информацията. Както Н. Попова посочва качествените характеристики *„следва де се разглеждат през призмата на полезността за потребителите на информация“* (Попова-Йосифова, 2017). В контекста на казаното пред публичните предприятия се поставя изискване за изготвяне и оповестяване на значителна по обем финансова и нефинансова информация. Несъмнено по-голямата прозрачност относно дейността на публичните предприятия е предпоставка за повишаване на ефективността в управлението на публичните ресурси, с които те оперират. От тази гледна точка и в съответствие с все по-нарастващите информационни потребности може да се препоръча като удачен вариант публичните предприятия да изготвят и оповестяват единен отчет, подчинен на принципите на интегрираната отчетност, а именно: 1/ стратегически фокус и ориентация към бъдещето, 2/ съгласуваност между информацията, така че да се представи взаимодействието между факторите, които създават стойност; 3/ взаимоотношения със заинтересованите лица, така че организацията да отговаря на техните нужди и интереси; 4/ същественост относно определяне и оценка на въпросите, които имат значение за

създаване на стойност; 5/ сбитост; 6/ надеждност и пълнота; 7/ последователност и сравнимост (The International Integrated Reporting Framework, 2013). Представяйки на заинтересованите лица дейността в нейната цялост, вътрешните процеси и взаимовръзките между тях, средата, в която функционира предприятието ще се постигне прозрачна информация, с по-голямо качество и полезност.

До момента публичните предприятия предоставят единствено финансови отчети, доклади за дейността и анализи на дейността на Министерство на финансите, което публикува информацията на своя сайт. През 2021 г. предстои да бъде публикувана за първи път цялата изискуема от ЗПП финансова и нефинансова информация от публичните предприятия на сайта на Агенция за публичните предприятия и контрол. На тази база ще могат да се правят съответните анализи и изводи относно това постига ли се заложената цел за прозрачност на дейността и управлението.

Използвана литература

1. Атанасов, А. & Маринова, Р. (2017), Интегрираното отчитане – ново предизвикателство в корпоративното отчитане, Управление и образование, том XIII (1), 2017, Available: <https://ssrn.com/abstract=2986666> [last access 05.11.2020]
Atanasov, A. & Marinova, R. (2017), Integriranoto otchitane – novo predizvikelstvo v korporativnoto otchitane, Upravlenie i obrazovanie, tom XIII (1), 2017, Available: <https://ssrn.com/abstract=2986666> [last access 05.11.2020]
2. Вейсел, А. Фундаментални концепции и съдържание на интегрираните отчети, е-списание на ИДЕС, 2018, бр.1, Available: <https://www.ides.bg/e-journal/2018/issue-1/01-2018-ali-veysel> [last access 05.11.2020]
Veysel, A. Fundamentalni kontseptsii i sadarzhnie na integrirane otcheti, e-spisanie na IDES, 2018, br.1, Available: <https://www.ides.bg/e-journal/2018/issue-1/01-2018-ali-veysel> [last access 05.11.2020]
3. Попова-Йосифова, Н., 2017, Качествени характеристики на полезната финансова информация, Ролята на правото в съвременната икономика: Сборник доклади от национална научна кръгла маса, 3 ноември 2017, Варна : Наука и икономика, 2017, 153 - 163. Available: <https://ue-varna.bg/~uevarna/uploads/filemanager/303/publishing-complex/2017/Rolia-pravo-2017.pdf> [last access 05.11.2020]
Popova-Yosifova, N., 2017, Kachestveni harakteristiki na poleznata finansova informatsia, Rolyata na pravoto v savremennata ikonomika: Sbornik dokladi ot natsionalna nauchna kragla masa, 3 noemvri 2017, Varna : Nauka i ikonomika, 2017, 153 - 163. Available: <https://ue-varna.bg/~uevarna/uploads/filemanager/303/publishing-complex/2017/Rolia-pravo-2017.pdf> [last access 05.11.2020]
4. Филипова, Ф. и колектив, Проблеми и предизвикателства пред счетоводството във връзка с концепцията за интегрирана отчетност, Монографична библиотека „Знание и бизнес“, книга 1, Available: http://eknigibg.net/monogr/Integrirana_otchetnost.pdf [last access 05.11.2020]
Filipova, F. i kolektiv, Problemi i predizvikelstva pred schetovodstvoto vav vrazka s kontseptsiyata za integrirana otchetnost, Monografichna biblioteka „Znanie i biznes“, kniga 1, Available: http://eknigibg.net/monogr/Integrirana_otchetnost.pdf [last access 05.11.2020]
5. Закон за публичните предприятия (2019), Available: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2137196641>, [last access 05.11.2020]

- Zakon za publichните predpriyatia (2019) , Available: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2137196641>, [last access 05.11.2020]
6. Закон за счетоводството (2020) Available: <http://trudipravo.bg/znanie-za-vas/923-zakon-za-schetovodstvoto> [last access 05.11.2020]
Zakon za schetovodstvoto (2020) Available: <http://trudipravo.bg/znanie-za-vas/923-zakon-za-schetovodstvoto> [last access 05.11.2020]
 7. Мотиви към Закона за публичните предприятия Available:www.strategy.bg [last access 05.11.2020]
Motivi kam Zakona za publichните predpriyatia Available:www.strategy.bg [last access 05.11.2020]
 8. Правилник за прилагане на Закона за публичните предприятия (2020) Available: <https://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp?idMat=147723> [last access 05.11.2020]
Pravilnik za prilagane na Zakona za publichните predpriyatia (2020) Available: <https://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp?idMat=147723> [last access 05.11.2020]
 9. Указание на МФ относно прилагане на глава седма „Годишни доклади“, раздел трети „Нефинансова декларация“ и раздел четвърти „Консолидирана нефинансова декларация“ от Закона за счетоводството. Available: <https://www.minfin.bg/upload/36045/Ukazanie.pdf> [last access 05.11.2020]
Ukazanie na MF otnosno prilagane na glana sedma „Godishni dokladi“, razdel tretii „Nefinansova deklaratsia“ i razdel chetvarti „Konsolidirana nefinansova deklaratsia“ ot Zakona za schetovodstvoto. Available: <https://www.minfin.bg/upload/36045/Ukazanie.pdf> [last access 05.11.2020]
 10. Указание на МФ за годишното докладване за състоянието на СФУК за 2019 в организациите от публичния сектор Available: <https://fukvopublic.minfin.bg/Public/DocumentList?sectionId=3> [last access 05.11.2020]
Ukazanie na MF za godishното dokladvane za sastoyaniето na SFUK za 2019 v organizatsiите ot publichnia sektor Available: <https://fukvopublic.minfin.bg/Public/DocumentList?sectionId=3> [last access 05.11.2020]
 11. The International Integrated Reporting Framework. International Integrated Reporting Council, 2013, paragraph 3.1 – 3.57, Available: <http://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/12/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IRFRAMEWORK-2-1.pdf>. [last access 05.11.2020]

За контакти: доц. д-р Даниела Георгиева
Икономически университет – Варна
e-mail: daniela_georgieva@ue-varna.bg

ПРОМЕНИ В ЗАКОНА ЗА ХРАНИТЕ

*Гл. ас. д-р Мариета Стефанова
Висше военноморско училище „Никола Йонков Вапцаров“*

CHANGES IN FOOD LAW

*Chief assistant professor, PhD, Marieta Stefanova
Nikola Vaptsarov Naval Academy*

Резюме

През последните години хранителното законодателството се актуализира предимно частично и в отговор на различни по своя характер предизвикателствата. През юни 2020 година влезе в сила изцяло нов Закон за храните, които съдържа препратки към подзаконовни нормативни актове, които още не са създадени. В доклада се изследват последните промени в регулациите свързани с безопасността на храните въведени чрез този нормативен акт.

Ключови думи: *безопасност на храните, законодателство.*

Abstract

Summary: In recent years, the Food Safety Act has been updated mainly partly and in response to different challenges. In June 2020, an entirely new Food Safety Act came into force, which contains references to by-laws that have not yet been created. This report examines the latest changes in food safety regulations introduced by this legislation.

Key words: *food safety; legislation.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.236>

Въведение

Пазарът на продукти по хранителната верига за последните десетилетия се глобализира, което от своя страна доведе до безпрецедентен интерес към въвеждането на все по-големи строги законодателни изисквания и стандарти (Stoyanova A. P., 2020; Gallucci, et al., 2019; Stoykova, Zlateva, & Pashova, 2020; Pashova S. , 2019; Pashova, Radev, Dimitrov, & Ivanov, 2018). Според „Всеобща декларация за правата на човека“, всеки човек има право на прехрана, за да се гарантира неговото човешко достойнство. Основното законодателство, свързано с безопасността на храните, е очертано в общите регламенти, приложими в Европейския съюз. Те формират хоризонталната и вертикалната рамка, която лежи в основата на законодателните мерки към всеки конкретен хранителен продукт на национално равнище (Stoyanova A. , 2020; Marinova, Stoyanova, Radev, & Zhivkova, 2020).

Основният национален документ, гарантиращ безопасността на храните в България, е Законът за храните. Този основен закон обхваща изисквания, които са валидни за всички етапи на производство на храни - от доставката на суровини и материали за контакт с храни до дистрибуцията по цялата хранителна верига, до потребителя.

Общите цели на новия закон за храните са свързани с гарантирането на по-високо ниво на защита на човешкото здраве и интересите на потребителите. Актуализирането на законодателството е продиктувано от липсата на разписани правила за някои основни изисквания свързани с безопасността на хранителните продукти и допълването на действащите разпоредби с цел по-строг контрол при тяхното производство.

В действащото преди въвеждането на новите разпоредби приложимо законодателство не бяха предвидени ясни правила, които търговците и производителите на храни трябва да използват като доказателство за съответствие за качеството и безопасността на продуктите - сертификати от изпитвания в акредитирани лаборатории по утвърдени лабораторни методи за анализи.

Изложение

Новият Закон за храните регулира основните аспекти на хоризонталното и вертикално законодателство въведено в Европейския съюз в следните основни направления: регистрация на обектите; безопасност на храните; контрол на храните; търговия с храни; стандарти за хранителни продукти и защита на храните.

Въведеният през юни 2020 година закон регламентира за първи път¹:

- Условието за търговия на храни от разстояние, която вече може да се осъществява единствено след регистрация, инициирана със заявление по образец на Българска агенция по безопасност на храните (БАБХ), което се подава най-малко 14 дни преди започване на дейността;

- Условието за използване на обозначенията "Продукт от България" и "Добит в България". За да може да бъде използван изразът "Продукт от България" при етикетирването на продукцията, в закона е определено изрично изискване освен основната съставка на храната да е с произход в страната, така и всички етапи от производството на крайния продукт също да се осъществяват на местно ниво;

- Условието за регистрация на: хранителни добавки, храни за употреба при интензивно мускулно натоварване, храни за кърмачета, храни за специални медицински цели и храни с вложени витамини и минерали;

- Ограничителните условия и забраната за участия на деца в реклами или други форми на търговски съобщения за генетично модифицирани храни и храни, за които има нормативно въведени ограничения за употреба от деца, както и храни, които съдържат съставки и вещества с хранителен или физиологичен ефект, които не отговарят на изискванията за здравословно хранене съгласно нормативната уредба;

- Условието за задължителна регистрация по специален ред на превозни средства, транспортиращи храни от животински произход, брашно, хляб, хлебни и сладкарски изделия;

- Условието за задължителен медицински преглед за лицата, които работят в хранителни обекти;

- Задължителното условие в обектите за производство и търговия с храни да има поне едно лице, наето по трудов договор с висше или средно специално образование или професионална квалификация по специалност в областта на хранително-вкусовата промишленост;

- Налагането на забрана за търговията от разстояние с храни за кърмачета и малки деца и с храни за специални медицински цели;

- Условието за регистрацията и пускането на пазара на хранителни добавки и храни за употреба при интензивно мускулно натоварване.

Според новият закон за храните всички бизнес оператори, чиято дейност е пряко или косвено засегната при производството и дистрибуцията на храни, трябва да

¹ Закон за храните, в сила от 09.06.2020 г., Обн. ДВ. бр.52 от 9 Юни 2020 г.

съобразят своята дейност със закона още при стартирането на такава дейност и да декларират пред правоприлагащите органи редица ограничителни условия, които са засегнати от регулациите.

С въвеждането на новото законодателство са актуализирани не само наименованията, но и са създадени нови групи храни на базата на техния произход, начин на обработка и състав (например: печива). Тези промени в регулациите ще създадат условия за въвеждането на по-стриктно законодателство в области, където същото е било значително по-общо, като и ще създадат предпоставки за нови печеливши и губещи в отрасъла.

По смисъла на закона, под понятието „хранителни продукти“ се разбира „всяко вещество или продукт, независимо дали е преработен или не, частично преработен или непреработен, който е предназначен за или основателно се очаква да бъде приеман от хора“². Основните аспекти засегнати в закона, могат да бъдат идентифицирани в няколко основни направления: **безопасност на храните, качество на храните, контрол на храните, регистрация на обектите за производство и дистрибуция и методи за оценка на съответствието хранителни продукти в контекста на тяхната защита.**

1. Безопасност на храните

Отговорността за безопасност на храните е споделена от всички участващи в агрохранителната верига от ферма до потребителите. Прилаганата политика от изпълнителната власт чрез правителството играе решаваща роля за обезпечаване на безопасността на храните чрез регулиране на дейностите, контрол на пазара и подходящо приложимо образование. Ролята на правоприлагащите органи е свързана със засилване на контрола върху безопасността на храните на национално ниво, насърчаване на добрите производствени и хигиенни практики и обучение на всички участници в търговията с храни и потребителите относно обработката и потреблението на хранителни продукти.

2. Контрол на храните

Контролът върху храните се осъществява от Българска агенция по безопасност на храните. Тази регулаторна дейност според новия закон се осъществява за да се гарантира, че пуснатата на пазара в търговската мрежа храна е безопасна и за да се осигури максимална защита на здравето и интересите на потребителите. Законът ясно регламентира правоприлагащи инструменти за изтегляне и изземване на опасна храна от пазара и налагането на определени санкции на отговорните страни. Промяната е свързана с актуализирана дефиниция на понятието „безопасна храна“, в която вече се включва освен съответствие спрямо физични, химични и микробиологични качества и състав на продукта, но и радиологична безопасност.

3. Търговия с храни

През последните години законодателството не е актуализирано в отговор на все по-голямото разширяване на онлайн търговията с храни. Този вид търговия не е била обхваната от регулациите, с което се е създавала неравнопоставеност между стопанските субекти участващи в хранителните вериги при различните видове търговия.

² Закон за управление на агрохранителната верига, в сила от 20.06.2020 г. Обн. ДВ. бр.51 от 5 Юни 2020 г.

Новият Закон за храните изрично регламентира в Раздел IV „Търговия с храни от разстояние“. Според член 60 (1) от закона, този вид търговия може да се осъществява вече единствено от бизнес оператори, които осъществяват дейност в регистриран или одобрен по реда на закона обект.

4. Хранителни стандарти

Законът определя, че отговорният орган, който трябва да води и поддържа публичния регистър на фирмите, които произвеждат храни по утвърдени, браншови или национални стандарти, е Българската агенция по безопасност на храните. В същия закон се създава нов орган - „Националният съвет по храните“, който има правомощията да консултира, издава становища относно предложения за законопроекти и утвърждава браншови стандарти и ръководства за добри производствени, хигиенни и търговски практики.

Както в България, така и в други държави съответствието съгласно утвърдени стандарти е от голямо значение при безопасното производството и търговия с храни. Установено е като добра практика хранителните стандарти да бъдат в съответствие и с Комисията на Codex Alimentarius. В закона ясно се регламентират и условията при които една храна може да бъде определена като „Добита или произведена в България“.

5. Защита на храните

Новият закон за храните съдържа най-актуалните указания за защитата на храните, което създава предпостави за осъществяването на ефективен контрол върху измамните практики и фалшификация на хранителни съставки и готови за консумация храни. В допълнителните разпоредби са актуализирани в посока на завишаване и санкциите при неспазване на законодателството, с цел повишаване ефективността на контрола по цялата хранителна верига.

Към настоящия момент Законът е променен месец и половина след приемането му за предвиждането на наредба, уреждаща изисквания към безопасността и качеството на храните, предлагани в детските заведения, училищните столове и обектите за търговия на дребно на територията на училищата и на детските заведения.

Заключение

Промените в законодателството в областта на храните са непрекъснат процес навсякъде по света. Осигуряването, че хранителните продукти са годни за консумация от потребителите в България се осъществява чрез влизането в сила на новия Закон за храните през юни 2020 година. Ефективното прилагане на нов закон за храните изисква съвместните усилия на всички тези заинтересовани страни в осигуряването на безопасността на хранителните продукти. Като участници в този процес, потребителите също трябва да правят своя информиран избор на хранителни продукти от пазара, подкрепяйки добрите производствени и търговски практики в бранша. Въпреки, че Законът за храните обхваща предимно изисквания към хранителните предприятия, прилагането му е отговорност на всеки участник във веригата на доставки по осигуряването на безопасен и качествен продукт до потребителя.

Използвана литература

1. Gallucci, T., Giovanni, L., Dimitrova, V., Marinov, M., Amicarelli, V., Vassileva, B., Ivanov, Y. (2019). *Theory And Practice Of Circular Economy*. Varna: Monographic library” Knowledge and business”.
2. Marinova, V., Stoyanova, A., Radev, R., & Zhivkova. (2020). Quality Of Goods And Digital Consumption-Prospects And Disadvantages. *Economic Science, education and the real economy: Development and interactions in the digital age, 1(1)*, 693-706.
3. Pashova, S. (2019). Traditional Bulgarian Plant Species. *Journal of Mountain Agriculture on the Balkans, Research Institute of Mountain Stockbreeding and Agriculture, Troyan*, 238-258.
4. Pashova, S., Radev, R., Dimitrov, G., & Ivanov, J. (2018). Edible Coatings in Food Industry related to Circular Economy. *Calitatea, 19(166)*, 111-117.
5. Stoyanova, A. (2020). Regulatory Requirements for Integrated Management of Agro-Food Chain Activities: Advantages and Disadvantages. *Izvestia Journal of the Union of Scientists-Varna. Economic Sciences Series, 9(1)*, 54-62.
6. Stoyanova, A. P. (2020). Unified Approach to Integrated Food Quality and Safety Management. *Handbook of Research on Sustainable Supply Chain Management for the Global Economy*, 238-259.
7. Stoykova, T., Zlateva, D., & Pashova, S. (2020). Commodity Science In Modern Market Conditions. *Economic Science, education and the real economy: Development and interactions in the digital age. 1*, стр. 427-439. Varna: University publishing house „Science and Economics” University of Economics – Varna.

За контакти: Гл. ас. д-р Мариета Стефанова
Висше военноморско училище „Никола Йонков Вапцаров“
E-mail: m.stefanova@nvna.eu

НЯКОИ АСПЕКТИ ОТНОСНО ВРЕМЕВИЯ КРИТЕРИЙ В МСИДДО

*Редовен асистент в катедра „Публичноправни науки“, д-р Стойчо Дулевски
Университет за национално и световно стопанство, София*

SOME ASPECTS REGARDING THE TIME CRITERION IN THE OECD-MC

*Assistant Professor, 'Public Legal Studies' Department, Stoycho Dulevski, PhD
University of National and World Economy, Sofia*

Резюме

Спогодбите за избягване на двойното данъчно облагане (СИДДО) представляват важен регулатор в международното данъчно облагане. В техните разпоредби са очертани предпоставките, чиято реализация обуславя надлежното им прилагане. Прави впечатление, че в някои от тях е изведен пряко или косвено времевият критерий. Това обуславя необходимостта да се изследва неговото теоретично и практическо значение.

Ключови думи: *спогодби за избягване на двойното данъчно облагане, местно лице, място на стопанска дейност, времеви критерий.*

Abstract

The Double Tax Treaties (DTTs) are an important regulator in international taxation. Their provisions outline the prerequisites, which implementation determines their proper application. It is noteworthy that time criterion is derived in some of them. This necessitates their examination both from theoretical and practical perspective.

Key words: *double tax treaties; resident; permanent establishment; time criterion.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.241>

Въведение

В Преамбюла на Модела на данъчна спогодба за доходите и имуществото на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (МСИДДО) е прокламирано гарантирането на справедливото данъчно третиране в областта на преките данъци. Целта на настоящото изследване е да разгледа времевия критерий в разпоредбите на МСИДДО, за които е налице такова изискване. Това представлява своеобразен опит да се определи неговата роля и значимост в унисон с изконните международни постулати.

Изложение

Още в чл. 1, ал. 1 от МСИДДО е очертано кои са субектите, които попадат в приложното поле на една СИДДО. Видно от него лицата, които са местни съгласно чл. 4 от МСИДДО, отговарят на този критерий. Въпреки че в тази първа разпоредба няма точно изведено конкретно време, концепцията за местно лице обуславя нуждата да се определи какви са критериите, за да може то да удовлетвори необходимите предпоставки.

Чл. 4, ал. 1 от МСИДДО съдържа общото правило за определянето статута на лицето, което препраща към националното законодателство на съответната държава. В България чл. 4 от Закона за данък върху доходите на физическите лица (ЗДДФЛ) очертава необходимите предпоставки съгласно вътрешното право. В чл. 4, ал. 1, т. 2 от ЗДДФЛ, като втори алтернативен критерий, е въведен времеви праг, чието достигане

обулавя третирането на лицето като местно.¹ Чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗДДФЛ също стоят в пряка връзка с въпросния критерий. Те указват кои дни следва да се причислят, респективно изключат, при изчисляването му. На мнение съм обаче, че в някои хипотези лицето може да се счита за местно, въпреки че не е удовлетворило необходимия времеви отрязък. Така например престоят му в България за 182 дни би могъл да се определи като достатъчен относно възприемането му за местно, особено ако неговата цел е умишленото заобикаляне на този критерий. Ето защо е нужно да се изследва индивидуално всяка конкретна фактическа обстановка.

Изхождайки от текста на чл. 4, ал. 1 от ЗДДФЛ, осъществяването на фактическия състав на някоя от предпоставките, не обуславя и последващ анализ на другите. Следователно времевият критерий е само едно от възможните проявления, но не и единственото такова.

Чл. 4, ал. 1, т. 2 от ЗДДФЛ не урежда специална процедура, по която следва да се докаже периодът на пребиваване в България. Следователно всички допустими доказателствени средства по смисъла на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс (ДОПК) са допустими.² Такива например могат да бъдат декларация, копие от паспорт, удостоверение от съответната районна дирекция на МВР, банкови извлечения за извършени плащания в страната и други. Следва да се отбележи, че при прилагането на чл. 4, ал. 1 от ЗДДФЛ гражданството е ирелевантно.

Чл. 4, ал. 2 от МСИДДО урежда случаите, когато лицето е местно и на двете договарящи държави. В самата разпоредба не фигурира времеви критерий, но в Коментара към МСИДДО (Коментара), като надлежно тълкувателно средство, е изведен такъв. Т. 10 към чл. 4, ал. 2 от Коментара извежда чрез пример как се причислява времето, което да рефлектира и върху данъчното облагане. Ако лицето пребивава 3 месеца за една календарна година в държава А, а останалите 9 – в Държава Б, то за първия времеви интервал е местно в Държава А, а за втория интервал – в Държава Б.

Може да се обобщи, че чл. 4 от МСИДДО не въвежда изричен времеви критерий, който да е определящ за статуса на лицето като местно. Общото правило по ал. 1 препраща към вътрешното законодателство на държавата. Видно от българския материален данъчен закон алтернативно е заложен времеви праг. Въпреки че представлява само една възможна хипотеза, не са редки случаите, когато той играе ключова роля.

Определянето статуса на лицето е важно по няколко причини. Първо, ако то не е местно на поне на една от двете договарящи държави, въпросната СИДДО е неприложима за него. Второ, за да може лицето да се позове за прилагане на СИДДО, това не става автоматично, а чрез надлежно удостоверяване пред съответния орган по приходите. В тази връзка чл. 136, т. 1 от ДОПК извежда първото необходимо основание – критерия местно лице. Трето, местното лице фигурира като изрично изискване и в други разпоредби на МСИДДО (напр. чл. 6, ал. 1, чл. 10, ал. 1, чл. 11, ал. 1, чл. 12, ал. 1, чл. 13, ал. 1, чл. 16 от МСИДДО). Това представлява своеобразно доказателство за неговата значимост. Не на последно място, местното лице придобива всички данъчни права и задължения съгласно вътрешното законодателство на съответната държава, изхождайки от идеята за равностойно данъчно третиране.

¹ Чл. 4, ал. 1, т. 2 от ЗДДФЛ: „което пребивава на територията на България повече от 183 дни през всеки 12-месечен период.“

² Писмо на НАП З_1891/11.12.2019 г.; Писмо на НАП Изх. № 04-19-871/06.02.2008 г.; Писмо на НАП изх. № 0700249/09.10.2013 г.; Решение № 13672 от 15.10.2019 г. по адм. д. № 4984/2019 на Върховния административен съд

Чл. 5 от МСИДДО урежда концепцията за мястото на стопанска дейност (МСД), която е една от ключовите в международното данъчно облагане. Чл. 5, ал. 1 от МСИДДО, т. нар. общо правило, не съдържа определен времеви интервал като необходима предпоставка за формирането му. Времето не присъства и във вътрешната дефиниция за МСД в § 1, т. 5 от ДР на ДОПК. На пръв поглед като че ли не се поражда нуждата то да се анализира при тази хипотеза. При внимателен прочит на чл. 5, ал. 1 от МСИДДО обаче се говори за постоянство при извършване на дейността на определена географска точка при държавата източник.

Т. 28 към чл. 5, ал. 1 от Коментара обръща внимание по този въпрос. Като стандартен времеви праг за формиране на МСД в нея е изведен 6-месечният. *Per argumentum a contrario*, краткосрочните и инцидентните дейности не формират МСД.

Очертани са обаче и някои изключения – дейности с периодичен характер, които понякога продължават дори няколко години, и дейности, които се извършват изключително във въпросната държава поради насочеността им изцяло на съответната територия, могат да формират МСД и под очертания праг. Като друга хипотеза, по подобие на чл. 4, ал. 1, т. 2 от ЗДФЛ, бих добавил и случаите, когато умишлено се цели заобикалянето му (напр. дейността е с продължителност 5 месеца и 28 дни и не удовлетворява 6-месечния критерий).

Чл. 5, ал. 2 от МСИДДО въвежда неизчерпателен примерен каталог относно типичните проявления на МСД. Тъй като за тях е приложимо основното правило по чл. 5, ал. 1 от МСИДДО, считам, че те следва да отговарят и на очертания времеви праг.

Чл. 5, ал. 3 от МСИДДО, от друга страна, изрично съдържа в текста минимален времеви критерий от 12 месеца за формирането на МСД.³ Прави впечатление, че той е двойно по-голям спрямо този по общото правило, изхождайки от естеството на въпросните дейности. Следва да се отбележи, че при сключването на СИДДО договарящите държави могат да уговорят и друг срок.

В обобщение, времевият критерий е ключов за концепцията за МСД, тъй като той определя кога то може да се формира (чл. 5, ал. 1, ал. 2 и ал. 3 от МСИДДО). Въпросната предпоставка се отличава и с редица практически предизвикателства, като например как се третира прекъсването и спирането на дейността, може ли да се формира МСД и за по-кратък срок, кога е началният и крайният момент и други. Ето защо съблюдаването и правилното му изчисляване са от важно значение при наличието на казуси по тази материя. Това пряко кореспондира и с чл. 7 от МСИДДО относно облагането на печалбата от стопанска дейност в хипотезата на МСД.

Изрично очертан времеви критерий е изведен и в чл. 10, ал. 2, б. „а“ от МСИДДО относно облагането на дивидентите, като тук не се забелязват сериозни проблеми при интерпретирането му. В Коментара в т.11.1 към въпросната разпоредба е упоменато, че за изчисляването му се взема предвид, както периодът през който лицето притежава съответното участие във фискално прозрачното образувание или споразумение, така и периодът, през който частта от капитала на дружеството, изплащащо дивидента, е била притежавана в това образувание или споразумение. Ако нито един от двата периода не преминава 365-дневния праг, то чл. 10, ал. 2, б. „а“ от МСИДДО е неприменим.

³ Извън обхвата на настоящото изследване остава разпоредбата на чл. 5, ал. 3 от Модела на данъчна спогодба на Организацията на обединените нации.

Очертан времеви интервал се забелязва и в разпоредбата на чл. 13, ал. 4 от МСИДДО относно облагането на доходи от продажба на имущество и по-конкретно печалбите от прехвърляне на дялове или участия. Тази нова промяна в последния МСИДДО от 2017 г. очертава възможността за включване на случаите на подобно прехвърляне 365 дни преди реалното му извършване.

Чл. 15, ал. 2, б. „а“ от МСИДДО представлява една от кумулативните предпоставки за определянето мястото на облагане на доходи от трудови правоотношения. 183-дневният срок за всеки дванадесетмесечен период в държавата, където се извършва работата, е относим към престирания труд от съответното лице. Въпросната разпоредба наподобява заложената идея за местно лице съгласно чл. 4 от МСИДДО. И при двете изчисляването на времето се отнася за физическите лица. И при двете, ако лицето не изпълни изискването да пребивава определено време в другата страна, то обикновено не подлежи на облагане в нея.

Следва да се подчертае, че при прилагането на чл. 15 от МСИДДО е от значение е самият физически престой на лицето, а не продължителността на трудовото правоотношение. Така например то може да продължи работа в друга държава/и, без да е налице прекъсване в правоотношението. Следователно дните, които са извън въпросната държава, независимо дали самата дейност продължава, не се зачитат.

В някои разпоредби времето има относително значение, влияещо индиректно на облагането. Като типичен пример могат да се посочат пенсиите и други подобни възнаграждения по смисъла на чл. 18 от МСИДДО, които се облагат в тази държава, където лицето е имало трудово правоотношение. Може да се заключи, че времето тук е меродавно по отношение на минал период във връзка с дейността на лицето в тази друга държава.

Подобна идея е заложена и в чл. 19, ал. 2, б. „а“ и „б“ от МСИДДО относно данъчното третиране на държавната служба. При втората хипотеза по б. „б“ статутът на лицето – да е местно и гражданин, следва да се съблюдава. И тук при определянето на местното лице релевантни са правилата във вътрешното законодателство на съответната държава, които могат да съдържат и времеви критерий.

По отношение на студентите, видно от чл. 20 от МСИДДО, два са важните аспекта – целта на пребиваването им в едната договаряща държава, и статусът им на местно лице. От една страна, времето за обучение не влияе върху начина им на облагане. От друга, пребиваването в държавата, където то се счита за местно, е решаващо. При другите доходи, които не попадат в някоя конкретна разпоредба от МСИДДО, регламентирани съгласно чл. 21 от МСИДДО, времеви критерий е релевантен, ако е налице МСД.

По различен начин влияе времето относно прилагането на чл. 25, ал. 1 и ал. 5, б. „б“ от МСИДДО. Въпросната разпоредба очертава процедурата за взаимно споразумение между двете договарящи държави при евентуално несъответствие между разпоредби от СИДДО. Разлика спрямо гореизложените разпоредби се забелязва по няколко направления.

Първо, при първата група разпоредби (напр. чл. 5, чл. 15 от МСИДДО) времето влияе на съответното данъчно облагане. Приложното поле на чл. 25 от МСИДДО е с друг обхват – специална процедура, посредством която се предотвратяват евентуални конфликти при прилагане на СИДДО. Второ, при първата група може да се говори за директния им ефект, т.е. не са необходими други предпоставки, освен изрично очертаните в тях. Чл. 25 от МСИДДО е с последващо действие – от заинтересованото лице

във връзка с друга разпоредба на СИДДО. Трето, разлика се забелязва в продължителността на времето. При първата група те са с времетраене около половината от календарната година, докато в чл. 25 от МСИДДО то е в рамките на няколко години. Това е обусловено от сложността на самата процедура във връзка с множеството ѝ етапи. Не на последно място, първата група поражда задължения, чието неизпълнение води до евентуални отрицателни последващи въздействия. Чл. 25, ал. 1 от МСИДДО е право, една възможност на заинтересованото лице, което не е задължително да бъде реализирано.

Времето в чл. 31 и чл. 32 от МСИДДО също се характеризира със самостоятелно предназначение, различно от анализирания по-горе две групи. Двете разпоредби очертават началото и края на действие на една СИДДО. Съгласно чл. 5, ал. 4 от Конституцията на Република България три са необходимите предпоставки, за да може СИДДО да бъде част от националното законодателство. Следователно влизането ѝ в сила се обуславя както от тях, така и от уговореното между двете държави. Прекратяването също се базира на една договореност между тях. Тук от значение е и изпращането на уведомление за прекратяване, за което следва да се съблюдава срок – най-малко шест месеца преди края на всяка календарна година. Може да се заключи, че времето при тези разпоредби рамкира действието на една СИДДО. Началото и краят ѝ имат пряко влияние относно прилагането ѝ в цялост.

Невинаги обаче са налице срокове, които да рефлектират върху данъчното облагане. Типичен пример е чл. 17 от МСИДДО относно облагането на доходите на художествените изпълнители и спортисти. В този случай меродавен фактор е мястото на изпълнение, а не самото му времетраене.

Липсата на срок се забелязва и в чл. 6 от МСИДДО относно доходите от недвижимо имущество. Релевантното в конкретния случай е местонахождението на обекта на облагането. По аналогичен начин е данъчното третиране на чл. 8 от МСИДДО относно облагането на морския, речния и въздушния транспорт. Традиционният подход в този случай е то да се извършва при мястото на действително управление на предприятието.

Заключение

Времето в МСИДДО рефлектира по различен начин в зависимост от естеството на разпоредбите. Налице са редица текстове, за които той не оказва влияние (чл. 17 от МСИДДО). При други времето е меродавен критерий относно прилагането им (чл. 5 от МСИДДО). То играе съществена роля и при очертаването на началото и края на една СИДДО – чл. 31 и чл. 32 от МСИДДО. Съществуват и хипотези, където то не е изрично прокламирано в текста на разпоредбата или в Коментара, но индиректно оказва влияние (чл. 18 от МСИДДО).

Времевият критерий в СИДДО винаги ще представлява обект на изследване по отношение на разпоредбите, за които той фигурира като неизменна част под една или друга форма. Той ще придобие по-голяма актуалност и при облагането на дигиталната икономика, която заема все по-значителна част от международната търговия. В тази връзка, налице са множество дебати по отношение на дигиталното МСД и как това ще рефлектира на концепцията. Един от дискуссионните въпроси е именно дали времевият критерий съгласно чл. 5, ал. 1 от МСИДДО не е изгубил значението си при прилагането на новите технологии. Бъдещите тенденции и съответните мерки ще очертаят и неговата съдбата.

Използвана литература

1. Димитров, В. (2019). Финансово право. София: Нова звезда.
2. (Dimitrov, V. (2019). Finansovo pravo. Sofia: Nova Zvezda.)
3. Дулевски, С. (2018). Понятието за място на стопанска дейност в международното и българското данъчно право. София: Сиела.
4. (Dulevski, S. (2018). Ponyatiето za myasto na stopanska deynost v mezhdunarodnoto i balgarskoto danachno pravo. Sofia: Ciela.)
5. Пенев, С. (2010). Правен режим на корпоративното подоходно облагане. Аспекти на хармонизация с правото на Европейския съюз, София: Софийски университет.
6. (Penov, S. (2010). Praven rezhim na korporativnoto podohodno oblagane, Aspekti na harmonizatsia s pravoto na Evropeyskia sayuz, Sofia: Sofiyski universitet.)
7. Чилова Н., Минкова Г. (2019). Помагало по данъчно право. Второ актуализирано и преработено издание. София: Сиела.
8. (Chilova N., Minkova G. (2019). Pomagalo po danachno pravo, Vtoro aktualizirano I preraboteno izdanie. Sofia: Ciela.)

За контакти: Ас. д-р Стойчо Дулевски
Университет за национално и световно стопанство
email: sdulevski@unwe.bg

УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА НОРМАТИВНАТА УРЕДБА НА СТОПАНСКИЯ ПОДКУП

*Гл. ас. д-р Мария Михайлова
Институт за държавата и правото при БАН*

PROBLEMS OF CRIMINAL LAW REGULATION OF PRIVATE (COMMERCIAL) BRIBERY

*Chief Assist. Prof. Mariya Mihaylova, PhD
Institute for Legal Studies –Bulgarian Academy of Sciences*

Резюме

Българският законодател е изправен пред предизвикателството, а и пред необходимостта да извърши преценка на наказателната си политика за защита на нормалното функциониране на стопанската система. Когато се регулира подобна материя трябва да се следи за намиране на баланса на ценностите и интересите, тъй като от една страна стои общественият интерес, изискващ стабилна и работеща икономика, а от друга страна стои частният интерес, изискващ определени граници на държавната регулация.

Ключови думи: *стопански подкуп, наказателноправна защита, степен на обществена опасност.*

Abstract

The Bulgarian legislator is faced with the challenge and the need to re-evaluate its punitive policy to protect the normal functioning of the economic system. When regulating such a matter, it is necessary to look for a balance of values and interests, as on the one hand there is the public interest requiring a stable and workable economy and on the other hand the private interest requiring certain limits of the state regulation.

Key words: *commercial bribery; criminal protection; degree of public danger.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.247>

Въведение

Цялостното формиране на наказателната политика на държавата за защита на стопанските отношения е повлияно преди всичко от обстоятелството, че основната част от наказателните състави са криминализирани в периода, когато стопанските отношения са регулирани от правилата на плановото стопанство. След промяната на икономическата и политическата система в страната, законодателят беше изправен пред предизвикателството да приспособи наказателноправната регулация на стопанските отношения към динамиката на развитие на частните стопански отношения, така щото да се осигури защитата чрез средствата на наказателното право на стабилността на самата икономическа система. Това наложи да се извършва неколкократно ревизия на нормите на Глава шеста от Особената част на Наказателния кодекс. Особено внимание при изясняването на наказателната политика на България след 1989 г. следва да се отдели на състава на стопанския подкуп при осъществяване на търговска дейност, криминализиран в чл. 225в от НК при изменението на кодекса със Закона за изменение и допълнение на НК, обн. ДВ, бр. 92 от 2002 г.

Изложение

В мотивите на законопроекта¹ криминализирането на стопанския подкуп е обосновано от изпълнение на задълженията на държавата по някои антикорупционни инструменти (Наказателната конвенция относно корупцията) и с правото на Европейския съюз (Конвенцията за борба с корупцията, в която са въвлечени служители на Европейските общности или служители на държавите - членки на Европейския съюз, Протокола към Конвенцията за защита на финансовите интереси на Европейските общности, Съвместните действия за борба с корупцията в частния сектор). След криминализирането на подкупа в частния сектор през 2002 г., в Рамковото решение 2003/568/ПВР на Съвета от 22 юли 2003 година относно борбата с корупцията в частния сектор², изрично са посочени основните мотиви, изискващи гарантиране от страните-членки на криминализирането на подкупа в частния сектор в националните им законодателства, като се акцентира върху нарастването на презграничната търговия на стоки и услуги, което от своя страна превръща всяко корупционно действие, което се извършва в частния сектор на една държава-членка, в транснационален проблем, срещу който съвместните действия на Европейския съюз представляват най-ефикасното средство за борба. От самата дефиниция на понятието „юридическо лице“ в Рамковото решение не може да бъде изведено пряко, че се касае за юридическо лице, извършващо търговска дейност в частния сектор, но тълкувайки преамбюла на решението, става ясно че се касае само за тези юридически лица, които осъществяват търговска дейност. В подкрепа на това идва и дефиницията на понятието „нарушаването на задължение“, в която пряко се посочва, че става въпрос за юридическо лице от частния сектор, извършващо стопанска дейност.

Прилагането на чл. 225в от НК е свързано с известна несигурност от страна на правоприлагащите органи относно кръга на лицата, които могат да бъдат субекти на това престъпление, както и във връзка с изясняването на понятието „при осъществяване на търговска дейност“. Така Върховният касационен съд изрично през 2010 г. се произнася, че понятието „търговска дейност“ не е наказателноправно и неговото значение се извежда от законовите разпоредби, касаещи търговското право - чл. 1, т. 1 от ТЗ изрично сочи, че търговец е лице, което по занятие извършва някоя от посочените в тази норма сделки, а в чл. 2 от ТЗ изчерпателно са посочени лицата, които не се смятат за търговци.³

Действителният смисъл на тази норма може да бъде установен и чрез прилагане на чл. 46 от Закона за нормативните актове, като се изясни волята на законодателя при приемането на конкретната правна норма. При разглеждането на този текст на второ четене в пленарно заседание на 39-то Народно събрание⁴ изрично е поставен на обсъждане въпросът дали нормата касае само лица, осъществяващи дейност при юридически лица - търговци или еднолични търговци, т.е. дали става въпрос само подкуп при осъществяването на търговска дейност. Представителят на вносителите на законопроекта

¹ Проект на Закон за изменение и допълнение на Наказателния кодекс със сигнатура 202-01-22, със вносител Министерски съвет, <http://www.parliament.bg/bg/bills/ID/10358>.

² Официален вестник на Европейския съюз на адрес: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A32003F0568>.

³ Решение № 47 от 19.02.2010 г. на ВКС по н.д. № 678/2009 г., I н.о., НК, докладчик съдия Даниела Атанасова, http://www.vks.bg/vks_p03.htm.

⁴ Протокол от заседанието от 13.09.2002 г. на 39-то Народно събрание, <http://www.parliament.bg/bg/plenaryst/ns/1/ID/1487/>.

зам. министърът на правосъдието Марио Димитров прави изричното уточнение, че се касае само до такива юридически лица, които осъществяват търговска дейност, което уточнение е възприето от законодателния орган. Същевременно Председателят на НС настоява формулировката на текста да е такава, че да става ясно, че нормата не касае само лицата, които представляват юридическото лице, но всички лица, които изпълняват работа в предприятието на юридическото лице или при едноличен търговец. С оглед на представените дискусии при криминализирането на този престъпен състав, отговорът на поставения по-горе въпрос е категоричен, като волята не само на вносителите на законопроекта, но и волята на законодателя при приемането му е да се криминализира именно подкупът при осъществяването на търговска дейност, като е без значение дали субектът на престъплението представлява съответния търговец и действия от негово име, или пък просто упражнява труда си в предприятието на търговеца – юридическо или физическо лице.

Същевременно в проекта на нов Наказателен кодекс⁵ липсва престъпление, аналогично на стопанския подкуп по чл. 225в от действащия НК. По отношение на предложението в проекта на нов НК състава на подкупа наказателноотговорни ще са само лицата, на които е възложено да изпълняват ръководна работа при юридическо лице или едноличен търговец и на които е възложено пазене или управление на имущество в юридическо лице или при едноличен търговец. Извън обхвата на престъплението подкуп бяха останали лицата, които изпълняват друга работа при юридическо лице – търговец и при едноличен търговец и които във връзка с изпълнение на възложените им задължения поискат или приемат наследваща им се имотна облага. Възможностите за съществено засягане на стопанската дейност не само на конкретен търговец, но и на цялата стопанска система, в резултат от осъществяването на стопански подкуп от ръководни служители, на които не са им възложени функции по опазване и управление на имущество, не са намалели. Липсата на значителен брой такива наказателни дела не се дължи на заличаването на това деяние от криминалния спектър, а на неангажирането на държавния апарат с разкриването и разследването на такива престъпления, което ги оставя в сектора на скритата престъпност. Същевременно не може да не се отчете все пак разликата в степента на обществена опасност на подкупа в публичния сектор, както и на подкупа на ръководните служители в частния сектор, спрямо стопанския подкуп на редовите работници и служители в търговските дружества и при едноличните търговци.

Интерес за настоящото изследване представлява и ситуацията с предложението за законопроект за изменение на Наказателния кодекс,⁶ който засяга престъпленията против стопанството. Редица автори⁷ в правната доктрина констатирали наличието на проблеми в наказателноправната уредба на престъпленията против стопанството, но възприетият от вносителите на законопроекта подход като цяло не срещна подкрепата на научните среди и на професионалната общност. Най-общо законопроектът се стреми към уеднаквяване на наказателноправния подход към третирането на стопанския подкуп и на подкупа в публичния сектор. Подобно уеднаквяване не може да бъде допуснато, тъй като

⁵ Проект за Наказателен кодекс на Република България със сигнатура 402-01-8, <http://www.parliament.bg/bg/bills/ID/14759>.

⁶ Проект за Закон за изменение и допълнение на Наказателния кодекс на Република България със сигнатура 702-01-55, <http://www.parliament.bg/bg/bills/ID/77927/>.

⁷ Петрова, Цв., 2017, с. 331-340. Също Митрева, П., Марков, П., 2017, с. 341-349.

по този начин няма да се държи сметка и няма да бъде отчетена разликата между правната регулация на публичните отношения и на частните, която произтича от една страна от същностните различия в двете категории правоотношения, а от друга страна от прогласената от Конституцията на Република България свобода на частната инициатива.

На подобна позиция застава и Висшият адвокатски съвет⁸, който заявява, че подобно изискване или зависимост за уеднаквяване на санкционните последици при корупционните престъпления в публичния и в частния сектор никога не е съществувала и не може да бъде търсена, както и че предлаганите норми дават възможност за недопустима намеса на държавата в гражданския и търговски оборот.

В своето становище Върховният касационен съд⁹ пък изтъква, че съгласно чл. 19, ал. 1 от КРБ икономиката на страната се основава на принципа на свободната стопанска инициатива, който предопределя оттеглянето на държавата от сферата на пряката стопанска активност и предоставянето на тази сфера на свободно организиращи се частноправни субекти. Същевременно ВКС изтъква и обстоятелството, че съществуването на досегашния чл. 225в от НК, криминализиращ активния и пасивния подкуп в частната сфера, напълно удовлетворява изискванията на чл. 7 и чл. 8 от Наказателната конвенция относно корупцията.¹⁰

Съгласно чл. 7 от тази конвенция всяка страна приема такива законодателни и други мерки, които са необходими за обявяването за престъпление, съгласно вътрешния закон, когато са извършени умишлено при осъществяване на търговска дейност, на обещаването, предлагането и даването пряко или непряко на каквато и да е наследваща се имотна облага на лице, което ръководи или изпълнява работа в частно юридическо лице, за него или за някой друг, за да извърши или да не извърши нарушение на неговите задължения (активен подкуп в частния сектор).

Съгласно чл. 8 от Наказателната конвенция всяка страна приема такива законодателни и други мерки, които са необходими за обявяването за престъпление, съгласно вътрешния закон, когато са извършени умишлено при осъществяване на търговска дейност, на поискването или получаването пряко или непряко от лице, което ръководи или изпълнява работа в частно юридическо лице, на каквато и да е наследваща се имотна облага за него или за някой друг, или приемането на предложение или обещание за такава облага, за да извърши или да не извърши действие в нарушение на неговите задължения (пасивен подкуп в частния сектор).

Наказателната конвенция очертава следните елементи от състава на активния и пасивния подкуп в частния сектор:

- 1) Субект на престъплението: по отношение на активния подкуп – всяко наказателноотговорно лице, а по отношение на пасивния подкуп – лице, което ръководи или изпълнява работа в частно юридическо лице, осъществяващо търговска дейност;
- 2) Субективна стана – форма на вината: пряк умисъл;
- 3) Субективна цел: лицето, ръководещо или изпълняващо работа в частно юриди-

⁸ Становище на Висшия адвокатски съвет с изх. № 232/06.03.2018 г. и с вх. № ПГ-830-00-31/06.03.2018 г. на НС, <http://www.parliament.bg/bg/bills/ID/77927/>.

⁹ Становище на Върховния касационен съд с изх. № НК-3/29.01.2018 г. и с вх. № КП-853-03-6 на НС, <http://www.parliament.bg/bg/bills/ID/77927/>

¹⁰ Наказателна конвенция относно корупцията, ратифицирана с резерви със закон приет от XXXVIII Народно събрание на 12 април 2001 г., бр. 42 от 2001 г., в сила за Р България от 1 юни 2002 г.

ческо лице, осъществяващо търговска дейност, да извърши или да не извърши нарушение на неговите задължения;

4) Обективна страна - изпълнително деяние: при активния подкуп - обещаването, предлагането и даването на имотната облага, а при пасивния подкуп - поискването или получаването, или приемането на предложение или обещание за такава облага;

5) Обективна страна - метод на осъществяване на изпълнителното деяние (даване, предлагане и прочие на облагата): пряко или непряко;

6) Обективна страна - предмет на престъплението: имотна облага, която не се следва на получаващото я лице;

7) Обективна страна – предмет на престъплението: облагата е за лицето от частния търговски субект или за някой друг.

Елементите от състава на престъплението по чл. 225в от НК са следните:

1) Субект на престъплението: по отношение на активния подкуп – всяко наказателноотговорно лице, а по отношение на пасивния подкуп – лице, което изпълнява работа за юридическо лице или едноличен търговец;

2) Субективна страна – форма на вината: пряк умисъл;

3) Субективна цел: лицето, изпълняващо работа в частно юридическо лице или едноличен търговец, да извърши или да не извърши действие в нарушение на задълженията си при осъществяване на търговска дейност;

4) Обективна страна – изпълнително деяние: при активния подкуп – предлагането, обещаването и даването на имотната облага, а при пасивния подкуп - поискването или приемането, или приемането на предложение или обещание за дар или облага;

5) Обективна страна – метода на осъществяване на изпълнителното деяние (даване, предлагане и прочие на облагата): не е определен;

6) Обективна страна – предмет на престъплението: дар или облага, която не се следва на получаващото я лице;

7) Обективна страна – предмет на престъплението: облагата е за лицето от частния търговски субект или за някой друг (ал. 3 - със съгласие на лицето по ал. 1 дарът или облагата са предложени, обещани или дадени другиму).

Видно от направения сравнителен анализ съставите по чл. 225в от НК напълно съответстват на изискванията на чл. 7 и чл. 8 от Наказателната конвенция относно корупцията. Неслучайно настоящото изложение започна с изясняване на мотивите на законодателя при криминализирането на стопанския подкуп в България през 2002 г., които са свързани именно с изпълнението на ангажиментите на страната ни по някои международни антикорупционни инструменти. Едновременно с това настоящият анализ установи и съответствието на нормите на чл. 225в от НК с Рамково решение 2003/568/ПВР на Съвета от 22 юли 2003 година относно борбата с корупцията в частния сектор.

Действително голяма част от проблемите по прилагането на чл. 225в от НК се дължат на несигурността от страна на правоприлагащите органи относно кръга на лицата, които могат да бъдат субекти на това престъпление, както и във връзка с изясняването на понятието „при осъществяване на търговска дейност”. Кръгът на лицата, които могат да бъдат субекти на пасивния подкуп, са именно лицата, които ръководят или осъществяват друга дейност при юридически лица и еднолични търговци при осъществяването от последните на търговска дейност. Затрудненията идват от не напълно ясната формулировка на съставите по чл. 225в от НК, която изисква при прилагането ѝ да се

прибягва до тълкуване за установяване на действителната воля на законодателя. Ето защо е необходимо да се пристъпни към законодателна промяна с цел изясняване на очертаните спорни моменти в правоприлагането по тези престъпни състави.

От друга страна, проблемите при правоприлагането произтичат не само от известната неяснота на съставите, но и от нежеланието на самите правораздавателни органи да се ангажират с разкриването, разследването и наказването на тези престъпления. Често самите провораздавателни органи застават зад посочените по-горе неясноти в правната норма, за да откажат правосъдие. Това демотивира ощетените юридически лица да изпълняват сигналната си функция, без която трудно би се достигнало до престъплението.

С оглед изясняване на възможните решения на констатираните проблеми с преследването и наказването на тези престъпления, интерес представлява наказателноправната регламентация на стопанския подкуп в Румъния, като държава на сходен етап от своето обществено-политическо и икономическо развитие. Стопанският подкуп също е въздигнат като състав на престъпление в Румъния¹¹, като неговата регламентация е направена заедно с подкупа в публичния сектор, но за стопанския подкуп е предвидено налагане на наказание в размер на 1/3 от това за подкупа в публичния сектор. Другите престъпления против стопанството в Румъния се преследват по тъжба на пострадалото юридическо лице.

Заклучение

Настоящият анализ показва, че българският законодател е изправен пред предизвикателството, а и пред необходимостта да извърши преоценка на наказателната си политика по отношение на стопанския подкуп. От една страна, това е необходимо с оглед на извършване на цялостна ревизия за определяне на значимите обществени отношения в сферата на стопанството, на които следва да се даде наказателноправна защита, а от друга страна – за да установи съответността на действащата към настоящия момент наказателноправна регулация с актуалното състояние на престъпността в стопанската сфера.

Когато се регулира подобна материя, трябва да се следи за намиране на баланса на ценностите и интересите, тъй като от една страна стои общественият интерес, изискващ стабилна и работеща икономика, а от друга страна стои частният интерес, изискващ определени граници на държавната регулация. Два са възможните варианти за намиране на балансирано решение на поставения проблем.

На първо място, може да се подходи към засилване на наказателната репресия чрез увеличаване на санкцията и приравняването ѝ на санкцията за подкуп в публичните отношения, но да се предвиди това престъпление да се преследва по тъжба на пострадалия, като така се отчете частният интерес. За съжаление предвид на действащия институт на пострадалото лице¹² в наказателно-процесуалното право този подход не може да намери

¹¹ Наказателен кодекс на Румъния, <http://www.euroavocatura.ro/print2.php?print2=lege&idItem=1178> и www.just.ro/wp-content/uploads/2016/01/Noul-cod-penal-EN.doc

¹² При подобна конструкция, обаче, би се стигнало до правен проблем при определянето на пострадалото лице, което притежава материалната правосубектност да се конституира като частен тъжител. По-подробно относно процесуалното правоспособност на частния тъжител – вж. Ройчев, Я., 2017. Посочените проблеми във връзка с невъзможността самото ошетеното юридическо лице да бъде частен тъжител от своя страна ясно извеждат проблема за необходимостта от преосмисляне на конструкцията за пострадалото лице по българското наказателно-процесуално право.

приложение, без да се подходи към реформа на института на пострадалото лице, като се допусне такова да бъде не само физическото лице, което е претърпяло неблагоприятни последици от престъпното деяние, но и ощетеното юридическо лице.

На второ място, е допустимо съставите на подкупа в публичния и в частния сектор да се уеднаквят, но спецификата на частните отношения да се отрази при диференциацията на наказателната отговорност.

Във всеки случай трябва да се държи сметка за интереса на частните стопански субекти, за които много често може да се окаже, че вредните последици от престъплението са много по-малки, ако то не бъде публично оповестено.

Когато се говори за наказателноправната уредба на подкупа в частния сектор, не може да не се обърне внимание на динамиката на обществените отношения, която изисква по-активна защита на стопанските отношения, извикала в редица държави съществени промени в наказателно-правните им закони, но също така не следва да се подхожда без да се извърши задълбочен анализ на потребностите от промени. Към настоящия момент е необходимо да се пристъпни по-скоро към редакции на действащите норми, изразяващи се в прецизиране и изясняване на посочените по-горе спорни въпроси в правоприлагането по чл. 225в от НК, а именно изясняване на кръга на лицата, които осъществяват работа при юридическо лице или едноличен търговец, както и изясняване на вида юридически лица, които са включени в обхвата на нормата – само търговци или ще се допуска извършването на това престъпление и по отношение на други юридически лица, както и за изясняване на понятието „при осъществяване на търговска дейност”.

Използвана литература

1. Долапчиев, Н., (1994). Наказателно право. Издателство на българска академия на науките.
2. Митрева, П., Марков, П., (2017). Обратно действие на по-благоприятния закон при защита на стопанските отношения чрез бланкетни наказателноправни норми. в: Право и бизнес – усъвършенстване на нормативната уредба, том II Публично право. Икономика. Издателски комплекс – УНСС, с. 341-349.
3. Михайлов, Д., (2008). Проблеми на наказателното право. Особена част. Сиела.
4. Панайотов, Пл. (2012). Наказателно право на Европейския съюз и българското наказателно право. Сиби.
5. Панайотов, Пл. (1/2011). Наказателноправната уредба на ЕС за противодействие на организираната престъпност. в: Правна мисъл, с. 56-70.
6. Петрова, Цв. (2017). В полето на икономическия шпионаж – променената реалност срещу остарелите наказателноправни норми. в: Право и бизнес – усъвършенстване на нормативната уредба, том II Публично право. Икономика. Издателски комплекс – УНСС, с. 331-340.
7. Ройчев, Я. (2017). Частното обвинение в българския наказателен процес. Сиела.
8. Филчев, Н. (2004). Теоретични основи на наказателното законотворчество. Сиела.
9. Шопова, П. (2012). Формиране на национална политика за превенция на престъпността. в: Превантивна политика и съвременна престъпност.

За контакти: Гл. ас. д-р Мария Михайлова
Институт за държавата и правото при БАН
E-mail: m.petrova_law@abv.bg

ПО НЯКОИ ВЪПРОСИ НА АДМИНИСТРАТИВНОПРАВНАТА ЗАЩИТА НА ПРАВОТО НА ТРУД

*Гл. ас д-р Дарина Димитрова
Икономически университет – Варна*

ON SOME QUESTION OF THE ADMINISTRATIVE LEGAL PROTECTION OF THE RIGHT TO WORK

*Chief Assist. Prof. Darina Dimitrova
University of Economics – Varna*

Резюме

С настоящата разработка се изследва актуалната нормативна уредба относно някои аспекти на административноправната защита на конституционното право на труд. В резултат на анализа на съдържанието на конституционното право на труд и на основните способы за административноправната му защита се правят изводи и обобщения относно приложимата нормативна уредба, касаеща разглежданите въпроси.

Ключови думи: право на труд; административно право; защита на трудовите права.

Abstract

The present work examines the current legislation on some aspects of the administrative legal protection of the constitutional right to work. As a result of the analysis of the content of the constitutional right to work and of the basic means for its administrative legal protection conclusions and summaries are made about the applicable normative regulation concerning the questions in consideration.

Key words: right of work; administrative law; protection of the rights of the workers.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.254>

Въведение

Правото на труд е основно конституционно право (чл. 16 и чл. 48 от Конституцията). От една страна, то се осъществява в резултат на възникване на трудово правоотношение, което се характеризира с равнопоставеност между страните по него (работник или служител и работодател), тъй като трудовото право е частноправен отрасъл (Андреева & Йолова, 2020, стр. 13-18). От друга страна, при реализирането на основните конституционни права обичайно възникват административни правоотношения (Христофоров, 1966, стр. 150). А деянията, нарушаващи конституционните права, в повечето случаи са административни нарушения (ако не се квалифицират като престъпления) (Стойчев, 2002, стр. 228).

Въпреки, че трудовото право е частноправен отрасъл и класическата правна доктрина определя трудовите правоотношения като отношения между равнопоставени субекти, работниците и служителите са по-слабата страна в трудовоправната връзка, предвид подчиненото положение в което се намират спрямо работодателя и установения от него ред на работа. Това налага значителна публичноправна регулация в областта на трудовото законодателство за спазване на правата, произтичащи от полагането на труда (Андреева & Димитрова, Специфики на контрола на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото

възнаграждение, 2019) (Андреева & Йолова, 2008) (Андреева & Йолова, Наказателно-правна защита на трудовите и осигурителни правоотношения, 2008).

Трудът е висока конституционна ценност, за това неговото гарантиране и закрила са включени в основните начала на Конституцията. Повишаването на качеството и сигурността на труда чрез защитата на трудовите права на работниците и служителите, както и подобряването на условията на труд в предприятията е стратегическа цел на държавната политика в областта на правното регулиране на трудовите отношения¹.

Административноправната защита на правото на труд е една от формите за закрила на труда регламентирани в българското законодателство. Тя е обект на законодателна регулация и е изследвана в доктрината през отделните исторически периоди. В съвременния етап от развитието на българското общество обаче възниква потребността от преосмисляне на някои средства за защита и засилването на други. В това число попада и административната, която се нуждае от регламентация по начин съответстващ на динамиката на трудовия пазар.

Предвид изложеното, **актуалността на темата** се определя от значимостта на право на труд и уредбата му на конституционно ниво като основно право, както и от необходимостта то да бъде ефективно защитено от държавата.

Целта на научното изследване е да се направи анализ на актуалната нормативна уредба относно някои аспекти на административноправната защита на конституционното право на труд. За изпълнение на посочената цел авторът си поставя следните **задачи**:

1) да се анализират някои основни аспекти от съдържанието на конституционното право на труд;

2) да се разгледат основните способи за административноправна защита на правото на труд;

3) да се направят изводи и обобщения относно приложимата нормативна уредба, касаеща разглежданите въпроси.

Настоящата работа е част от по-мощно научно изследване, посветено на държавния контрол за спазване на трудовото законодателство. Разработката е съобразена със законодателството към 23 октомври 2020 г.

1. Съдържание на конституционното право на труд

Правото на труд е уредено в чл. 16 и е детайлизирано в чл. 48 от Конституцията.

Съгласно чл. 16 от Конституцията, трудът се гарантира и защитава от закона. Според някои автори този конституционен текст не е юридически прецизен. Трудът не може да бъде гарантиран и защитаван. Гарантират се и се защитават правата, произтичащи от неговото полагане (Митева, 2017). Именно в този смисъл се разглежда конституционното право на труд и в настоящото изложение - като задължение на държавата да създава условия за реализирането на това право (арг. чл. 48, ал. 1 от Конституцията).

В редица свои решения Конституционният съд многократно е имал повод да се произнесе по съдържанието на конституционното право на труд. Член 48, ал. 1, изр. 1 от Конституцията визира правото на труд на гражданите, а изр. 2 - задължението на държавата да създаде условия за осъществяването на това право. Двете части на текста на чл. 48, ал. 1 от Конституцията са взаимосвързани, тъй като правото на труд се реализира чрез осигуряване на условията за неговото осъществяване².

¹ <https://www.mlsp.government.bg/trud>

² В този смисъл: Решение №7 от 19 юни 2012 г. по конституционно дело №2 от 2012 г., обн. дв. бр.49 от 29 юни 2012 г.

Трябва да се има предвид, че чл. 48, ал. 5 от Конституцията не урежда всички трудови права, а само някои от тях, тъй като наред с основните трудови права има и съпътстващи такива (право на синдикално сдружаване, право на стачка). Посочената конституционна разпоредба постановява, че всички работници и служители, независимо от основанията за възникване на трудовото правоотношение имат право на:

- здравословни и безопасни условия на труд;
- минимално трудово възнаграждение;
- заплащане, съответстващо на извършената работа;
- почивка и отпуск, при условия и ред, определени със закон.

Държавата е длъжна да уреди със закон изброените в цитирания конституционен текст трудови права³. В изпълнение на задължението си, произтичащо от изискването на чл. 48, ал. 5 от Конституцията, държавата е регулирала посочените основни трудови права в: Кодекса на труда, Закона за безопасни и здравословни условия на труд, Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя, Закона за инспектиране на труда, Закона за насърчаване на заетостта и др.

Не само приемането, но и последващото усъвършенстване на трудовото законодателство, е в отговор на предизвикателствата, пред които обществото ни е изправено: нови тенденции в заетостта (надомна работа, работа от разстояние) (Андреева А. , По някои въпроси на гъвкавите форми на заетост и потребността от прозрачни и предвидими условия на труд за работниците и служителите, 2020), дигитализация на трудовия процес (Andreeva & Yolova, 2019) (Андреева А. , Отражение на дигитализацията върху трудовия процес - рискове и перспективи, 2020) (Andreeva & Mateeva, 2018), проблеми, свързани с опазване на здравето на работното място (Андреева & Йолова, За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд, 2018) (Blagoysheva, Andreeva, & Yolova, 2019) (Димитрова, Безопасните и здравословни условия на труд - ангажимент на работодателя и контрол за спазване, 2020), навлизане на изкуствения интелект в трудовия процес (Андреева & Йолова, За субекта на правото на труд и предизвикателствата на технологичното общество, 2018) (Andreeva, Yolova, & Dimitrova, Artificial intellect: Regulatory Framework and Challenges Facing the Labour Market, 2019), трудов договор за обучение по време на работа (Банов, Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация, 2017) (Банов, 2020) и др.

Предвид изложеното, трудът не трябва да се разглежда само като дейност, осигуряваща източник на доходи за физическите лица, той се явява и като фактор за развитието на обществото. Именно поради това следва да бъдат осигурени законови механизми за защита при нарушаване на правата, произтичащи от неговото полагане. На основното конституционно право на труд, уредено в чл. 16 и чл. 48 от Конституцията, съответства насрещно задължение на държавата за създаване на условия за неговата реализация (Андреева А. , Йолова, Благойчева, Александров, Банов, & Йорданов, 2020).

2. Специфики на административноправната защита на правото на труд

Осигуряването на защита на трудовите права на работника или служителя е важна особеност, която обособява трудовото право от останалите частноправни отрасли (Петров, 2015). Необходимостта от закрила на по-слабата страна в трудовоправната връзка поражда

³ Решение № 2 от 8 март 2012 г. по конституционно дело № 9 от 2011 г., обн. дв. бр.23 от 20 март 2012 г.

редица публичноправни проблеми, свързани с контрола за спазване на трудовото законодателство и административнонаказателната отговорност за неговото нарушаване.

Административният контрол за спазване на трудовото законодателство е изследван в редица публикации (Андреева & Йолова, Нормативни промени в контрола за спазване на трудовото и осигурително законодателство, 2009) (Андреева & Йолова, Юридическа отговорност и контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство, 2011) (Андреева & Димитрова, Административноправни аспекти на трудовата миграция и трудовата мобилност в националното ни законодателство, 2019) (Недялкова, 2012). Той представлява специфична административна дейност на органи на изпълнителната власт, чиято цел е осигуряване на законосъобразното развитие на трудовите отношения. Административният контрол е важно средство за осигуряване спазването на правната уредба на трудовите отношения и произтичащите от тях права. Той е юридическа гаранция за реализиране на основните права на работниците и служителите – право на здравословни и безопасни условия на труд, на трудово възнаграждение, на почивка и отпуск.

Цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство се осъществява от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика (чл. 399, ал. 1 от КТ). Този се определя като специализиран външноведомствен контрол за спазване на трудовото законодателство (Мръчков, 2018, стр. 945, 948). Той е външноведомствен предвид факта, че контролираните субекти (работодателите или органите по назначаването) не се намират в служебно йерархично подчинение с контролните органи (Дерменджиев, Костов, & Хрусанов, 2010, стр. 265 и сл.). Тъй като тази дейност се упражнява на специално основание, а именно разпоредбите на КТ, се определя още като специализиран външноведомствен контрол. За него е характерно, че обхваща само отделни направления от дейността на контролираните и се основава винаги на изрично нормативно овластяване (Лазаров, 2000, стр. 213-215).

Правомощията на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", чрез които се осъществява контрола за спазване на трудовото законодателство, са уредени в чл. 402 и 403 КТ. При извършване на проверките по спазването на КТ, контролните органи имат редица права, регламентирани в чл. 402, ал. 1, точки от 1 до 5 от КТ. В тази дейност се включва извършването на проверки и прилагането на принудителни административни мерки от страна на контролните органи, които тук няма да бъдат разглеждани в детайли предвид ограничения обем на изследването.

Целта на прилаганите мерки за контрол е не само защита на трудовите права на работниците и служителите, но и осигуряване на свободна и лоялна конкуренция между работодателите. Познаването и правилното прилагане на трудовото законодателство допринася за защитата на правата на работещите и подобряването на условията на труд в предприятията⁴.

Ако в резултат на упражнения контрол се установят нарушения на трудовото законодателство, КТ предвижда и налагане на административни наказания. Административнонаказателната отговорност не е част от контролната компетентност, а представлява правораздавателна дейност (Балабанова, 2004, стр. 79). Тя е основен институт на административното право (Димитрова, Матеева, & Димитрова, 2020, стр. 98-107), но тази отговорност за нарушаване на трудовото законодателство има редица особености.

⁴ <https://www.mlsp.government.bg/trud>

Правната уредба относно отговорността за нарушения на трудовото законодателство се съдържа основно в текстовете на чл. 412а – 416 от КТ и обхваща съставите на административните нарушения и административните наказания, които се налагат за тяхното извършване.

Съставите на административните нарушения на нормативната уредба на трудовите правоотношения могат да се класифицират според обекта на нарушението на:

- нарушения на правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд;
- нарушения на други правила на нормативната уредба на трудовите правоотношения;
- нарушения, свързани с дейността на контролните органи (неизпълнение на предписание на контролен орган и създаване на пречки на контролен орган).

Съгласно чл. 412а от КТ, за нарушения на трудовото законодателство се налагат два основни вида административни наказания:

- глоба - за физическите лица; и
- имуществена санкция - за юридическите лица, едноличните търговци и дружествата, създадени по реда на ЗЗД.

Административнонаказателната отговорност за нарушения на нормативната уредба на трудовите правоотношения се налага при констатирано нарушение на трудовите права на работниците и служителите. Нарушенията на трудовото законодателство се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи при извършваните от тях проверки. Наказателните постановления се издават от ръководителя на съответния контролен орган или от оправомощени от него длъжностни лица (чл. 416, ал. 1 и 5 от КТ).

Административният контрол и административните наказания, предвидени по КТ, имат основно превантивна и възпираща цел. Така от една страна, се предоставя закрила на работниците или служителите, а от друга страна - се осигурява лоялна конкуренция между предприятията, което подпомага функционирането на пазара на труда. Затова въпреки, че съгласно българската правна система трудовото право е частноправен отрасъл, неговите норми имат закрилна роля и е предвидена интензивна административноправна защита на основните трудови права.

Така КТ, като основен нормативен акт в областта на трудовото законодателство, урежда контролната дейност за спазване на правната уредба на трудовите правоотношения и предвижда съответни административни наказания при нарушаването ѝ. В специализираната юридическа литература се подчертава, че ако не се упражнява контрол за спазване на трудовото законодателство и не се налагат наказания при неговото нарушаване, адресатите на тези норми биха ги възприемали като „пожелателни“ (Александров, 2016). Затова административният контрол и административнонаказателната отговорност, предвидени в трудовото законодателство имат голямо практическо значение.

Това произтича от особеностите на трудовите отношения. От една страна, това са правоотношенията между равнопоставени субекти, които възникват по повод на сключения трудов договор. От друга страна, в трудовоправната връзка работникът или служителят традиционно е възприеман като по-слабата страна. Кое е аргумент спазването на правата, произтичащи от полагането на труда да бъде гарантирано чрез публичноправни способности за защита.

Чрез административноправната защита на правото на труд се цели повишаване на нивото на закрила на икономическите интереси и социалните права на работниците и служителите. В този смисъл трудовото законодателство трябва да отговаря на съвременните икономически условия и достигнатото ниво на индустриалните отношения в страната, с оглед гарантиране на правата и интересите на страните по трудовото правоотношение. Поради това е необходимо развитие на националното законодателство в областта на трудовото право в съответствие с правото на ЕС и стандартите на МОТ.

В проекта на ЗИД на КТ (002-01-32/03.08.2020) се посочва, че при анализа на КТ е констатирана необходимост от усъвършенстване и повишаване на качеството на контролната и санкционната дейност, с цел осигуряване на правилното изпълнение на задълженията, произтичащи от трудовото законодателство. В тази връзка са направени конкретни предложения за подобряване на възможностите за ефективна контролна дейност и се предвиждат санкции при неосъществяване на съдействие или при неизпълнение на задълженията, произхождащи от принудителни административни мерки, които към момента не са гарантирани в пълна степен. Предвиждат се и по-големи размери на административната санкция при извършено повторно нарушение от определени видове⁵.

Заключение

Предвид ограничения си обем настоящото изследване не може да обхване в детайли всички аспекти на административноправната защита на правото на труд. В резултат на анализа на съдържанието на конституционното право на труд и на основните способи за административноправната му защита могат да се направят следните изводи и обобщения относно приложимата нормативна уредба, касаеща разглежданите въпроси:

1) Предоставянето на работна сила в съвременните условия изисква създаването на нормативни гаранции за спазване на правата, произтичащи от полагането на труда. Предлагането и предоставянето на труд е свързано с икономическа и организационна обвързаност на работника или служителя от работодателя. За това действащата нормативна уредба трябва да определи границите, в които могат да се реализират насрещните права и задължения по трудовото правоотношение в условията на едно зависимо положение на работника или служителя от работодателя.

2) Защитата на правото на труд налага активното въздействие на държавата чрез съответната нормативна уредба. Регламентацията на правото на труд, включително конституционното му признаване като основно право, показва функцията му и значението му за обществото и за отделния човек. То се осъществява чрез упражняването на редица конкретни субективни права и задължения, уредени в действащото законодателство⁶.

3) Съвременните обществени условия поставят нови предизвикателства пред правната уредба, изискваща административноправна защита на основните трудови права. В този смисъл административният контрол и административнонаказателната отговорност, предвидени в трудовото законодателство имат голямо практическо значение.

⁵ Публикуван: <https://www.parliament.bg/bg/bills/ID/163309/>

⁶ Право на здравословни и безопасни условия на труд, право на възнаграждение, право на почивка и отпуск свободен избор на професия, право на равно заплащане за еднакъв или равностоен труд, забрани за принудителен, детски и извънреден труд, защита срещу уволнение, специална закрила на определени групи работници, свобода на сдружаване на работниците и работодателите, правото на стачка, подпомагане при безработица и др.

4) Част от предстоящите промени в КТ целят по-ефективно осъществяване на контролната дейност и по-добра превенция във връзка с предвидените административни санкции при нарушение на трудовото законодателство. Това още веднъж показва ролята и значението на административноправната защита за осигуряване на нужното ниво на закрила на правото на труд.

Използвана литература

1. Andreeva, A., & Yolova, G. (2019). The Right to Work in a Digital Society: Evolution and Trends. In *Международни клъстерни политики: Българо-китайски форум: Сборник с доклади от международна конференция* (pp. 123 - 134). Варна: Наука и икономика.
2. Andreeva, A., Yolova, G., & Dimitrova, D. (2019). Artificial intellect: Regulatory Framework and Challenges Facing the Labour Market. In *CompSysTech '19 : 20-th International Conference on Computer Systems and Technologies, 21 - 22 June 2019* (pp. 74 - 77). University of Ruse, Bulgaria : Proceeding, New York : ACM [Association for Computing Machinery] Digital Library.
3. Andreeva, A., & Mateeva, Z. (2018). Employers as Personal Data Administrators - Specifics and Requirements in the Context of the Information Society. *Globalization, the State and the Individual*, 18(2), 139 -147.
4. Blagoycheva, H., Andreeva, A., & Yolova, G. (2019). Obligation and Responsibility of Employers to Provide Health and Safety at Work – Principles, Current Regulation and Prospects. *Economic Studies*, 28(2), 115-137.
5. Александров, А. (2016). Практически проблеми на трудовото право, свързани с контрола за спазване и административнонаказателната отговорност за нарушения на трудовото законодателство. *Труд и право*(11), 10-15.
6. Андреева, А. (2020). Отражение на дигитализацията върху трудовия процес - рискове и перспективи. От *Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха: Сборник с доклади от Юбилейна международна научна конференция в чест на 100 год. от основаването на ИУ - Варна* (Том 4, стр. 168-178). Варна: Наука и икономика.
7. Андреева, А. (2020). По някои въпроси на гъвкавите форми на заетост и потребността от прозрачни и предвидими условия на труд за работниците и служителите. *Научни трудове на Съюза на учените в България - Пловдив. Серия А. Обществени науки, изкуство и култура*, 6, 20-25.
8. Андреева, А., & Димитрова, Д. (2019). Административноправни аспекти на трудовата миграция и трудовата мобилност в националното ни законодателство. *Юридически сборник*, XXVI, 349-355.
9. Андреева, А., & Димитрова, Д. (2019). Специфики на контрола на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. *Годишник на БСУ*, 40, 243 - 258.
10. Андреева, А., & Йолова, Г. (2008). Административно-наказателна отговорност за нарушения на трудовото и осигурително законодателство. *Годишник на Икономически университет-Варна (т.80)*, стр. 206-248.
11. Андреева, А., & Йолова, Г. (2008). Наказателноправна защита на трудовите и осигурителни правоотношения. *Известия на Икономически университет – Варна*(3), стр. 67-76.

12. Андреева, А., & Йолова, Г. (2009). Нормативни промени в контрола за спазване на трудовото и осигурително законодателство. *Известия на ИУ-Варна*(3), стр. 164-173.
13. Андреева, А., & Йолова, Г. (2011). *Юридическа отговорност и контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство*. Варна: Наука и икономика, Библ. Проф. Цани Калянджиев.
14. Андреева, А., & Йолова, Г. (2018). За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд. От *Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината* (стр. 65-79). Варна: Наука и икономика.
15. Андреева, А., & Йолова, Г. (2018). За субекта на правото на труд и предизвикателствата на технологичното общество. От *Единадесета международна научно-приложна конференция, 29.06 - 01.07.2018г.: Сборник научни трудове* (стр. 320 - 328). Варна: ЛАРГО СИТИ.
16. Андреева, А., & Йолова, Г. (2020). *Трудово и осигурително право*. Варна: Наука и икономика.
17. Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Х., Александров, А., Банов, Х., & Йорданов, З. (2020). *Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя)*. Варна: Наука и икономика.
18. Балабанова, Х. (2004). *Административен контрол*. Варна: ВСУ "Черноризец Храбър".
19. Банов, Х. (2017). Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. От *Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади от научна конференция* (стр. 497–509). София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“.
20. Банов, Х. (2020). *Трудов договор за обучение по време на работа*. София: Нова звезда.
21. Дерменджиев, И., Костов, Д., & Хрусанов, Д. (2010). *Административно право на Република България: Обща част*. София: Сиби.
22. Димитрова, Д. (2020). Безопасните и здравословни условия на труд - ангажимент на работодателя и контрол за спазване. От *Икономическата наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха: Сборник с доклади от юбилейна международна научна конференция в чест на 100 год. от основаването на ИУ - Варна* (Том 4, стр. 219 - 230). Варна: Наука и икономика.
23. Димитрова, Д., Матеева, Ж., & Димитрова, Д. (2020). *Административно право и процес*. Варна: Наука и икономика.
24. Лазаров, К. (2000). *Административно право*. София: Феней.
25. Митева, И. (2017). Правото на труд на хората с увреждания в българското законодателство. *Норма*(9), 43-57.
26. Мръчков, В. (2018). *Трудово право*. София: Сиби.
27. Недялкова, П. (2012). Нормативното регламентиране на принципите на финансовия контрол. *Известия на Съюза на учените - Варна. Серия Икономически науки*, 57-67.
28. Петров, В. (2015). *Публичноправни проблеми на трудовото право*. София: Сиела.
29. Стойчев, С. (2002). *Конституционно право*. София: Сиела.

30. Христофоров, В. Г. (1966). *Държавните учреждения – правна същност и административно-правен режим*. София: Наука и изкуство.

За контакти: гл. ас. д-р Дарина Димитрова
Икономически университет – Варна
Катедра „Правни науки“
E-mail: darina@ue-varna.bg

СЪЩНОСТ НА КОНТРОЛА ПО ЗАЩИТА НА КЛАСИФИЦИРАНАТА ИНФОРМАЦИЯ, ОСЪЩЕСТВЯВАН ОТ ДЪРЖАВНАТА КОМИСИЯ ПО СИГУРНОСТТА НА ИНФОРМАЦИЯТА

*Гл. ас. д-р Живка Матеева
Икономически университет – Варна*

NATURE OF THE CONTROL OVER THE PROTECTION OF CLASSIFIED INFORMATION, CARRIED OUT BY THE STATE COMMISSION OF INFORMATION SECURITY

*Chief Assist. Prof. Zhivka Mateeva, PhD
University of Economics – Varna*

Резюме

В доклада се изследва контролната дейност на Държавната комисията по сигурността на информацията, като един от органите, осигуряващи спазването на правилата за защита на класифицираната информация. Несъмнено бързата и ефикасна защита на класифицираната информация е въпрос с голяма обществена значимост, а нерегламентираното разкриване или разгласяване на информацията, както и незаконосъобразния достъп до нея може да увреди в различна степен интересите на държавата и нейната сигурност. Чрез контролът се изпълняват основни обществени функции като законосъобразното прилагане на нормативната уредба, регулираща защитата на класифицираната информация. Въз основа на извършения анализ се правят изводи относно ефективността на контролната дейност на комисията по спазване на законодателството за защита на класифицираната информация.

Ключови думи: контрол, защита на класифицираната информация, правомощия.

Abstract

The report examines the control activities of the State Commission of Information Security, as one of the bodies ensuring compliance with the rules for protection of classified information. Undoubtedly, the fast and efficient protection of classified information is a matter of great public importance, and the unregulated disclosure or disclosure of information, as well as illegal access to it can damage the interests of the state and its security to varying degrees. The control performs basic public functions such as the lawful application of the legislation governing the protection of classified information. Based on the performed analysis, conclusions are made regarding the effectiveness of the control activity of the commission for compliance with the legislation for protection of classified information.

Key words: control; protection of classified information; powers.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.263>

Въпросите, свързани с контрола за спазване на нормативните актове в областта на защитата на класифицираната информация, са едни от най-актуалните през последните години. Това обстоятелство се обуславя от факта, че променящите се общественоекономически условия предопределят по-интензивния поток на информация, в това число класифицирана информация и увеличаване на съществуващите в глобален мащаб рискове и заплахи, свързани с нормалното функциониране на националната система за защита на класифицираната информация. Една от негативните последици на това въз-

действие е нерегламентирания достъп до класифицирана информация. Ето защо от ефективността на контролната дейност на компетентните държавни органи до голяма степен зависи осигуряването на защитата на класифицирана информация при нерегламентиран достъп и свеждането му в рамките на допустимото законодателство. Целта на настоящия материал е да се изследва същността на контролната дейност на Държавната комисията по сигурността на информацията (ДКСИ) с оглед спазването на правилата за защита на класифицираната информация, чрез превантивно въздействие върху нарушенията.

Контролната дейност е насочена към законосъобразното и ефективно функциониране на Националната система за защита на класифицираната информация¹. Опазването на класифицираната информация и в частност държавната тайна е непрекъснат процес, включващ в себе си организирането и реализирането на система от мерки, предприемани от страна на компетентни държавни органи, организации и лица, с цел всеобхватна защита на интересите на държавата². По своята същност контролната дейност е част от информационната сигурност на Република България, която се осъществява от ДКСИ при условията и по реда, определени със Закона за защита на класифицираната информация (ЗЗКИ). Комисията е държавен орган, създаден с постановление на Министерски съвет през ноември 2002 г. Създаването на този нов за българската институционална система административен орган е отражение на общата идея за необходимостта от граждански контрол върху определени сфери на дейност в областта на националната сигурност³. В тази връзка председателят на ДКСИ представя годишен доклад пред Министерския съвет относно цялостната дейност по състоянието на защитата на класифицираната информация, съгласно чл. 7, ал. 1 от ЗЗКИ. С него се представят анализът за извършената през предходната година дейност и актуалното състояние на системата за защита на класифицираната информация. Докладът се приема от Народното събрание.

ЗЗКИ не определя изрично ДКСИ като национален контролен орган, но това му положение се извежда от разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от него. Съгласно посочената разпоредба, ДКСИ осъществява държавната политика за защита на класифицираната информация. Държавната политика е целенасочена дейност на държавните органи за решаването на обществените проблеми, достижения и реализация на обществено значимите цели за развитие на обществото или на отделни негови сфери⁴. В тази връзка ДКСИ има водеща роля в системата за сигурност, тъй като дейността ѝ допринася за

¹ Съгласно параграф 1, т. 2 от ДР на Правилника за прилагане на закона за защита на класифицираната информация, **национална система за защита на класифицираната информация** е комплекс от компетентни органи и мерки за осъществяване на специфични информационни, аналитични и контролни дейности, които дават възможност за обединяване на информацията от организационните единици, по начин, позволяващ правенето на оценки и прогнози за качеството на защита на класифицираната информация на територията на страната и в чужбина, в изрично определените случаи с цел оценка на актуалното състояние на качеството на системата за защита на класифицираната информация, оценка и прогноза на риска, своевременно идентифициране на негативните процеси, свързани със заплахата за класифицираната информация или увреждането ѝ, прогнозиране на тяхното развитие, предотвратяване на вредните процеси и определяне степента на ефективност на осъществяваните мероприятия за защита на класифицираната информация.

² **Коев, П.** Наказателна отговорност за разгласяване на класифицирана информация и за загуба на документи и материали, съдържащи класифицирана информация, сп. De Jure, ВТУ „Св.св. Кирил и Методий“, бр. 2, 2017 (15), с. 133

³ **Сборник лекции** - Първоначално обучение, второ преработено издание на ДКСИ, София, 2015, с. 27

⁴ **Николов, Г.** Държавни политики и стратегии за регионално развитие, София: Издателски комплекс - УНСС, 2016, с. 8

гарантирането на националната сигурност на Република България в един от най-важните ѝ аспекти – защита на класифицираната информация⁵.

ДКСИ е постоянно действащ орган, който осъществява **общ контрол** в комуникационните и информационните системи⁶ и осигурява спазването на разпоредбите на ЗЗКИ и на подзаконовите актове по отношение работата с класифицирана информация и нейната защита. В рамките на този контрол трябва да отнесем съответствието на дейността на организационните единици и поведението на лицата с разрешение за достъп до класифицирана информация с нормативната уредба и указанията на компетентните органи. Целта на този специализиран административен контрол⁷ е да бъде обезпечено правилното и точно изпълнение на законодателството за защита на класифицираната информация. Трябва да се подчертае обстоятелството, че контролът в областта на защитата на класифицираната информация е **държавен**, упражняван от специализиран административен орган – ДКСИ, който осъществява властническа дейност на държавата. Наличието на държавен елемент в комисията не е решаващ фактор за предоставяне на държавни контролни функции, но до голяма степен помага за изпълнението на тези задачи, понеже дава възможност за използване на достатъчно средства при отстраняване на слабостите и недостатъците в работата на контролираните субекти.

Контролът по защита на класифицираната информация в България се възлага на повече от един орган, за разлика от другите видове специализиран контрол. Законодателят вменява тези функции както на ДКСИ, така и на Държавната агенция „Национална сигурност“ (ДАНС). С цел избягване дублиране на правомощията на отделните органи по защита на класифицираната информация в ЗЗКИ ясно са разпределени функциите им. ДАНС осъществява **пряк** контрол по защита на класифицираната информация и по спазването на законовите разпоредби в тази област, съгласно чл. 11, ал. 2, т. 3 от ЗЗКИ. В тази връзка ДАНС извършва проверки, които дават възможност за анализ и оценка относно законосъобразността и ефективността в работата с класифицирана информация и нейната защита. Докато ДКСИ освен, че осъществява общия контрол, но и е отговорният орган по организирането и контролирането на изпълнението на задълженията за защита на класифицираната информация, съдържаща се в международните договори, по които Република България е страна и осъществява редица функции в тази област. От съществено значение за отстраняване на нарушенията и минимизиране на негативните последици при проява на рискове за националната сигурност е и взаимно-

⁵ **Сборник лекции** - Първоначално обучение, второ преработено издание на ДКСИ, София, 2020, с. 20

⁶ Вж. чл. 2 от Наредбата за сигурността на комуникационните и информационните системи (Обн. ДВ. бр. 18 от 28 Февруари 2020г.)

⁷ Административният контрол е основен институт на административното право, изследван в правната литература от редица автори: Лазаров, К. Административно право. София: Феня, 2000; Балабанова, Х. Административен контрол. Варна: ВСУ "Черноризец Храбър", 2004; Дерменджиев, И., Костов, Д., Хрусанов, Д. Административно право на Република България. Обща част. София: Сиби, 2012; Димитрова, Д. Безопасните и здравословни условия на труд – ангажимент на работодателя и контрол за спазване. Икономическата наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха, том 4. Варна: Наука и Икономика, 2020, с. 219-230; Димитрова, Д. Съвременна роля на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ за защита правата на страните по трудовите правоотношения. Правото и бизнесът в съвременното общество. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 71-82; Андреева, А., Димитрова, Д. Административен контрол върху процедурите за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности. Юридически сборник, Бургас : Бургаски свободен университет. Център по юридически науки, XXV, 2018, 86 - 97; Димитрова, Д. Нови моменти в административния контрол върху дейността на висшите училища. Общество и право, София: Съюз на юристите в България, 2020, 4, 73 - 84.

действието между органите по общия и прекия контрол. Сътрудничеството на ДКСИ със службите за сигурност и службите за обществен ред до голяма степен улеснява решаването на редица въпроси, свързани с изпълнението на изискванията на ЗЗКИ и Правилника за неговото прилагане (ДВ. бр. 79 от 8.09.2020 г., в сила от 8.09.2020 г.).

ДКСИ като специализиран орган се намира извън системата, структурата и организацията на контролираното звено, поради което контролът за защита на класифицираната информация по своя характер е **външноведомствен**. Той се осъществява от комисията върху дейността на организационните единици⁸, длъжностните лица по сигурността на информацията и други лица с достъп до класифицирана информация, по въпроси, по които ѝ е предоставена функционална компетентност. ДКСИ контролира само изпълнението на нормативно установените изисквания за контролираните субекти чрез съответните мерки за въздействие, характерни за един външен контрол. Мерките, налагани от комисията, засягат единствено действията на контролираните субекти, свързани с нерегламентиран достъп до класифицирана информация. В тази връзка една от най-важните гаранции за предотвратяване на нерегламентиран достъп и за осигуряване на надеждна защита на класифицираната информация е доброто познаване на правилата за работа и тяхното правилно приложение.

Контролът, осъществяван от ДКСИ е предимно **превантивен**. Целта му е недопускане нерегламентиран достъп до класифицираната информация⁹. Съгласно чл. 9, т. 3 от ЗЗКИ, ДКСИ провежда превантивна дейност за предотвратяване и намаляване на вредните последици от нерегламентиран достъп до класифицирана информация. В тази връзка ДКСИ има следните по съществени правомощия:

1) Проверки

- за изпълнението на изискванията за разкриване на регистратури за класифицирана информация на НАТО и на ЕС. Организирането на регистратури в областта на международните отношения в организационните единици, в които се съхранява и обменя чуждестранна класифицирана информация, се извършва под ръководството на ДКСИ, съгласно чл. 51, ал. 8 от Правилника за прилагане на ЗЗКИ. През 2019 г. са разкрити само две регистратури за класифицирана информация за НАТО. ДКСИ осъществява контрол върху процедурите по персоналната сигурност на класифицираната информация на НАТО и ЕС като извършва проучване и издава сертификати на лицата с необходимост от достъп до класифицирана информация на НАТО и ЕС. Издадените от комисията сертификати за достъп до класифицирана информация за 2019 г. са общо 3094 на НАТО и 2338 на ЕС¹⁰.

⁸ Съгласно параграф 1, т. 3 от допълнителните разпоредби на ЗЗКИ, организационна единица са: органите на държавна власт и техните администрации, Министерството на отбраната и определени от министъра на отбраната структури на пряко подчинение на министъра на отбраната и формирования от Българската армия, органите на местното самоуправление и местната администрация, публичноправните субекти, създадени със закон или с акт на орган на изпълнителната власт, физическите и юридическите лица, в които се създава, обработва, съхранява или предоставя класифицирана информация.

⁹ Съгласно параграф 1, т. 6 от допълнителните разпоредби на ЗЗКИ, нерегламентиран достъп до класифицирана информация е разгласяване, злоупотреба, промяна, увреждане, предоставяне, унищожаване на класифицирана информация, както и всякакви други действия, водещи до нарушаване на защитата ѝ или до загубване на такава информация.

¹⁰ Вж. Резюме на годишния доклад относно цялостната дейност по състоянието на защитата на класифицираната информация в Република България през 2019 г. на ДКСИ, достъпно на официалния сайт на комисията <https://www.dksi.bg/>

- ежегодни проверки на делата по проучване за надеждност за установяване на тяхната пълна окомплектованост и законосъобразност. Тези проверки се провеждат от ДКСИ във връзка с осъществявания от нея общ контрол върху процедурата по проучване на лицата. Делата се откриват от компетентните органи при започване на проучването за надеждност. Съгласно чл. 43, ал. 1 от ЗЗКИ, процедурата по проучване за надеждност има за цел да установи дали кандидатът отговаря на изискванията за издаване на разрешение за достъп до класифицирана информация. ДКСИ извършва проучванията съвместно със службите за сигурност и издава разрешения на лицата, предложени за служители по сигурността на информацията от службите за сигурност. Данните, съдържащи се в делата, представляват класифицирана информация.

Чрез проверките се изразява превантивна роля на комисията с оглед предотвратяване и отстраняване на причините и условията, пораждащи незаконосъобразният достъп до класифицирана информация. При нерегламентиран достъп до чуждестранна класифицирана информация ДКСИ предприема действия за уведомяване на съответните органи съгласно ЗЗКИ, конкретния договор или правилата на съответната международна организация. Когато има нерегламентиран достъп до класифицирана информация с ниво на класификация „Строго секретно“, комисията незабавно уведомява министър-председателя.

2) Задължителни указания

Те внасят конкретика и яснота в различните елементи на защитата на информацията, поради което се явяват важен елемент от механизма за защита на класифицираната информация. От една страна задължителните указания спомагат за еднаквото тълкуване и прилагане на нормативните правила за работа с класифицирана информация, а от друга страна са изключително полезни за задължените по ЗЗКИ субекти. През 2019 година ДКСИ е издала редица нови задължителни указания относно обучението на лицата в областта на защитата на класифицираната информация, които отчитат необходимостта от въвеждането на минималните стандарти за съдържанието на учебните програми и постигат унифициране на подготовката на обучаемите¹¹.

3) Разглеждане на жалби

В областта на персоналната и индустриалната сигурност контролната дейност на ДКСИ се осъществява чрез разглеждането на жалби срещу постановени откази или отнемания на издадени разрешения за достъп/ удостоверения за сигурност. В тези случаи комисията осъществява контрол като проверява всички факти и обстоятелства, послужили за постановяване на обжалвания акт, както и законосъобразността на извършеното проучване за надеждност. В двуседмичен срок от получаването на жалбата комисията се произнася с решение, с което може да отмени административния акт за отказ, да прекрати или отнеме издаденото разрешение или да отхвърли жалбата. Решението на ДКСИ подлежи на обжалване пред тричленен състав на Върховния административен съд (ВАС). През 2019 г. ДКСИ е разгледала 23 жалби, от които 9 са срещу отнемания, 11 срещу откази и 3 срещу прекратяване на разрешения за достъп до класифицирана информация. ВАС е постановил 10 решения по висящи съдебни производства, от които

¹¹ Вж. Резюме на годишния доклад относно цялостната дейност по състоянието на защитата на класифицираната информация в Република България през 2019 г. на ДКСИ, с. 4, достъпно на официалния сайт на комисията <https://www.dksi.bg/>

5 е потвърдил решенията на ДКСИ, а останалите 5 е отменил решенията на ДКСИ и съответно административната преписка е върната за ново произнасяне от комисията¹².

4) Организиране и координиране на обучението за работа с класифицирана информация

Една от най-важните гаранции за предотвратяване на нерегламентиран достъп и за осигуряване на надеждна защита на класифицираната информация е доброто познаване на правилата за работа с класифицирана информация и тяхното правилно и адекватно приложение. Основната цел на обучителния процес е лицата, които имат достъп до класифицирана информация, да познават добре нормативните правила за нейната защита, рисковете и заплахите, както и да придобият практически умения за работа с класифицирана информация. Обучението за работа с класифицирана информация е основен елемент от мерките за нейната защита и има съществена роля за правилното и ефективно прилагане на правилата за работа с нея, както и за установяването на работещи механизми за координация и контрол на цялостната дейност по защитата на класифицираната информация. В тази връзка, следва да се отбележи, че ДКСИ се утвърди като орган, който осигурява най-ефективната първоначална и функционална подготовка за работа с класифицирана информация¹³.

5) Международно сътрудничество

ДКСИ осъществява международно сътрудничество с други компетентни органи по сигурността на НАТО и ЕС и международни партньори, по въпроси от взаимен интерес. Това сътрудничество се извършва чрез обмен на информация. Съгласно чл. 113, ал. 1 от ЗЗКИ, Република България предоставя или обменя класифицирана информация с държави или международни организации, с които има влезли в сила международни договори за защита на класифицирана информация. ДКСИ е компетентният национален орган по сигурността, който следи и носи отговорност за спазване на клаузите по защита на чуждестранната класифицирана информация, предоставена на страната ни. Решението за предоставяне или обмен на класифицирана информация между Република България и други държави или международни организации се взема от ДКСИ: при писмено искане от друга държава или международна организация; по предложение на ръководителите на организационните единици; по предложение на ръководителите на службите за сигурност и службите за обществен ред.

В заключение трябва да се отбележи, че значението на контрола за защита на класифицираната информация, осъществяван от ДКСИ се очертава главно в две насоки. Макар и да решава специфични задачи в областта на защитата на класифицираната информация, комисията осъществява контролна функция, свързана с реализацията на съответните ѝ властнически правомощия. Това от една страна, предполага наличието на определена власт и правна възможност на ДКСИ да въздейства ефективно върху контролираните субекти. А от друга страна, превантивната дейност на ДКСИ за предотвратяване и намаляване на вредните последици от нерегламентиран достъп до класифици-

¹² Резюме на годишния доклад относно цялостната дейност по състоянието на защитата на класифицираната информация в Република България през 2019 г. на ДКСИ, с. 7, достъпно на официалния сайт на комисията <https://www.dksi.bg/>

¹³ Вж. Резюме на годишния доклад относно цялостната дейност по състоянието на защитата на класифицираната информация в Република България през 2019 г. на ДКСИ, достъпно на <https://www.dksi.bg/>

рана информация, изразяваща се в непрекъснат анализ, оценка на рисковете и опасностите пред Националната система за защита на класифицираната информация, налага извода, че комисията като субект на специализиран административен контрол е орган на държавното управление, който е създаден нарочно за целта.

Използвана литература

1. Андреева, А., Димитрова, Д. Административен контрол върху процедурите за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности. Юридически сборник, Бургас: Бургаски свободен университет. Център по юридически науки, XXV, 2018, 86 - 97.
2. Балабанова, Х. (2004). Административен контрол. Варна: ВСУ "Черноризец Храбър", 2004.
3. Дерменджиев, И., Костов, Д., Хрусанов, Д. (2012). Административно право на Република България. Обща част. София: Сиби, 2012.
4. Димитрова, Д. (2020). Безопасните и здравословни условия на труд – ангажимент на работодателя и контрол за спазване. Икономическата наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха. Варна: Наука и Икономика, 2020 (4), с. 219-230.
5. Димитрова, Д. (2020). Нови моменти в административния контрол върху дейността на висшите училища. Общество и право, София: Съюз на юристите в България, 2020, 4, 73 - 84.
6. Димитрова, Д. (2019). Съвременна роля на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ за защита правата на страните по трудовите правоотношения. Правото и бизнесът в съвременното общество. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 71-82.
7. Коев, П. (2017). Наказателна отговорност за разгласяване на класифицирана информация и за загуба на документи и материали, съдържащи класифицирана информация, сп. De Jure, ВТУ „Св.св. Кирил и Методий“, бр. 2, 2017 (15), с. 132-142.
8. Лазаров, К. (2000). Административно право. София: Феня, 2000.
9. Николов, Г. (2016). Държавни политики и стратегии за регионално развитие. София: Издателски комплекс - УНСС, 2016.
10. Резюме на годишния доклад относно цялостната дейност по състоянието на защитата на класифицираната информация в Република България през 2019 г. на ДКСИ, достъпно на официалния сайт на комисията <https://www.dksi.bg/>
11. Сборник лекции - Първоначално обучение, второ преработено издание на ДКСИ, София, 2015.
12. Сборник лекции - Първоначално обучение, второ преработено издание на ДКСИ, София, 2020.

За контакти: гл. ас. д-р Живка Матеева
Икономически университет – Варна
E-mail: jivkamateeva@ue-varna.bg

СИВАТА ИКОНОМИКА – АКТУАЛНИ МЕРКИ ЗА ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ В КТ

*Гл. ас. д-р Диана Димитрова
Икономически университет – Варна*

GREY ECONOMY – ACTUAL MEASURES FOR COUNTERACTION IN THE LABOUR CODE

*Assist. Prof. Diana Dimitrova, PhD
University of Economics – Varna*

Резюме

В доклада са разгледани актуалните мерки за противодействие на сивата икономика, предвидени в Кодекса на труда, както и предложените с внесения законопроект изменения и допълнения. Акцент е поставен на административноправните аспекти на контрола, упражняван от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" за противодействие на сивата икономика. На база на проведеното изследване се правят обобщения и изводи.

Ключови думи: административен контрол, Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда", нарушения, наказания

Abstract

The report examines the actual measures for counteraction against the grey economy, provided for in the Labour code, as well as the proposed motion for amendments and supplements. The accent is put on the administrative-law aspects of the control performed by the General Labour Inspectorate Executive agency for counteraction against the grey economy. Based on the examination summaries and conclusions are made.

Key words: administrative control; General Labour Inspectorate Executive agency; violations, sanctions.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.270>

Въведение

В 21 век наблюдаваме нарастване на взаимозависимост в световната икономика, изключително динамични иновации в областта на технологиите, съответно като резултат от това свързаност и цифровизация на работните процеси. Това води до промени и в пазара на труда и нови нестандартни форми на трудови правоотношения – надомна работа, работа от разстояние, временна работа (Андреева, 2020). На ниво европейско както и национално законодателство се предприемат действия за регулиране на тези отношения като се търси постигането на баланс между гъвкавост и сигурност, между гарантиране на минимални справедливи условия за всички различни форми на трудови договори в целия Европейски съюз и избягване на увеличаването на бюрократичната и административната тежест за малките и средните предприятия. Новите гъвкави форми на заетост, възникнали в резултат на изменените обществени отношения, спомагат за благодетелстване на сивата икономика и поради тази причина регулирането им включва и предвиждането на ефективни, пропорционални и възпиращи мерки за противодействие на сивата икономика. Тя има различни проявления, като например укритите по различни причини обороти и доходи на легитимно действащи стопански субекти, недекла-

рираните данъци, социалните и здравните осигуровки, нерегистрираната заетост и незаплатеният труд. В резултат тези стопански дейности и/или резултати от тях не биват регистрирани и отчетени от държавните институции (например данъчна и митническа администрация). Сивата икономика е социално-икономическо явление не само в икономиката на България (Андреева, 1999)¹, а и на ниво ЕС, срещу което се предприемат комплекс от взаимосвързани мерки за противодействие на различни нива и посредством механизмите на различни правни отрасли. При предприемане на мерки за противодействие срещу сивата икономика от голямо значение са тези, насочени срещу стопански субекти, които умишлено прикриват и не отчитат действителната заетост и работа. Такива мерки вече са предвидени както в европейското законодателство така и в действащите разпоредби на националното законодателство. Интерес предствляват административните разпоредби регламентирани в Кодекса на труда (КТ)², а с внесения за разглеждане и приет на първо гласуване законодателен проект³ се правят и предложения за изменения и допълнения. Целта на тези изменения е въвеждане на изискванията на Директива ЕС 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28.06.2018 г. за изменение на Директива 96/71 ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги⁴, отстраняване на някои констатирани празноти, въвеждане на квалифициран състав за системни нарушения, за неизпълнение на задължително предписание на контролен орган и т.н. за по-добра реализация на генералната и индивидуална превенция на наказанията, съответно по-голяма ефективност на мерките за противодействие срещу сивата икономика. **Актуалността на тематиката** е безспорна предвид предстоящата актуализация на разпоредбите на КТ, както и предстоящото транспониране до 1 август 2022 г. на разпоредбите на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз⁵.

Цел на настоящият доклад е да се разгледат актуалните мерки за противодействие на сивата икономика, предвидени в КТ, както и предложените с внесения законопроект изменения и допълнения. Акцент е поставен на административноправните аспекти на контрола, упражняван от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" за противодействие на сивата икономика. На база на проведеното изследване се правят обобщения и изводи.

В изпълнението на тази цел авторът си поставя следните задачи: 1. Да се изследват действащите в момента мерки за противодействие на сивата икономика в националното и европейското законодателство през призмата на административно-правните аспекти на упражнявания контрол; 2. Да се изследват новите предложения за постигане на по-ефективни мерки и да се обоснове потребността от разширяване на предвидените мерки в Кодекса на труда; 3. На база на извършения анализ да се направят конкретни изводи и обобщения относно мерките за противодействие на сивата икономика.

¹ За сивата икономика в периода на преход вж..

² Кодекс на труда, Обн., ДВ, бр. 26 от 1.04.1986 г. и бр. 27 от 4.04.1986 г., бр. 64 от 18.07.2020 г., в сила от 21.08.2020 г.

³ Обединен законопроект 053-08-34/09.10.2020 г. обединяващ 054-01-49/03.06.2020г. и 002-01-32/03.08.2020 г.

⁴ Директива 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28.06.2018 г. за изменение на Директива 96/71 ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги, ОВ, L 173/16 от 9 юли 2018 г.

⁵ Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз, L186/120 от 11.07.2019 г.

Използваните в изследването методи са: доктринален, сравнителноправен, формално логико-юридически и общо научни методи на познание дедукция, анализ и синтез. Изложението е съобразено с действащото национално трудово законодателство към 30 октомври 2020 г.

Изложение

Националното законодателство в областта на трудовото право е в процес на постоянно развитие и адаптиране следвайки развитието на обществените отношения и отразявайки разпоредбите на международното и в частност на европейското право. В тази област ЕС приема директиви, с които определя минимални изисквания по отношение на условията на труд и информирането на работниците и консултирането с тях⁶. Основна функция на законодателството в тази област е осигуряване на защита на правата на работниците и служителите във връзка с която са и правомощията на държавата за упражняване на контрол и налагане на санкции в случай на установени нарушения. Разпоредбите на директивите се транспонират в националното законодателство, съответно роля на националните органи е да налагат и контролират спазването им. В националното ни трудово законодателство и по-специално в КТ са транспонирани разпоредбите на различни директиви⁷, регулиращи отношенията в тази област. В повечето от тях е предвидено, че държавите членки определят правилата, които се прилагат в случай на нарушаване на националните разпоредби, приети съгласно съответната директива и вземат необходимите мерки за осигуряване на прилагането им⁸. Предвидените санкции трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи. Или на държавите членки е оставена свободата да преценят кои санкции ще бъдат най-ефективни предвид националните особености и съществуващите национални разпоредби. Изключение прави Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 година за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар⁹, с която се установява основна обща рамка на набор от целесъобразни разпоредби, мерки и механизми за контрол, необходими за по-добро и в по-голяма степен уеднаквено въвеждане, прилагане и осигуряване на изпълнението на практика на Директива 96/71/ЕО, включително мерки за предотвратяване и санкциониране на всякакъв вид нарушения и заобикаляне на приложимите правила. От една страна в подкрепа на функционирането на вътрешния пазар тя цели гарантирането на спазване на подходящо равнище на защита на правата на работниците, командировани с цел трансгранично предоставяне на услуги (спазването на реда и условията на заетост,

⁶ Виж <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=bg>

⁷ ДИРЕКТИВА 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост, ОВ L 327, 5.12.2008 г. стр. 9-14; ДИРЕКТИВА 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 година за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар ("Регламент за ИСВП"), ОВ L 159, 28.5.2014 г. стр. 11-31

⁸ Напр. в чл. 19 от Директива 2019/1152, чл. 20 от Директива 2014/67/ЕС

⁹ Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 година за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар *OJ L 159, 28.5.2014, p. 11–31*

приложими в държавата членка на предоставяне на услугата), а също и улесняване на упражняването на свободното предоставяне на услуги за доставчиците на услуги и насърчаване на лоялната конкуренция между доставчиците на услуги. От друга страна следва да бъдат подобро изпълнението и наблюдението на понятието „командироване“, а също на равнище Съюз да се въведат по-уеднаквени елементи, да се разработят общи минимални стандарти, улесняващи едно общо тълкуване и съпоставими методи и практики с цел предотвратяване, избягване и борба със злоупотребата и заобикалянето на приложимите правила от страна на предприятията, които се възползват неправилно или с измамна цел от свободното предоставяне на услуги, предвидено в ДФЕС, и/или от прилагането на Директива 96/71/ЕО¹⁰. Държавите членки следва да определят един или повече компетентни органи за връзка в съответствие с националното право и/или практики. В Директивата изрично е посочено, че разработването на общи стандарти не следва да води до възпрепятстване на държавите членки в техните усилия за ефективна борба с недеклаирания труд. Разпоредбите на директивата са транспонирани в КТ в глава дванадесета Административно сътрудничество чрез информационната система на вътрешния пазар и трансгранично изпълнение на наложени финансови административни санкции и глоби, включително такси и начисления¹¹. Като компетентен орган на национално ниво е определена Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" (ИА ГИТ), която осъществява административното сътрудничество, изпраща искане за събиране на суми по наложени административни наказания, предприема необходимите действия за изпълнение на влезли в сила актове има право да откаже извършване на действията в предвидените от закона случаи както и да спре процедурата. Логично тези правомощия са предоставени на ИА ГИТ като основен орган, осъществяващ контрол за спазване на трудовото законодателство. Съгласно разпоредбата на чл. 399 ал. 1 КТ ИА ГИТ осъществява цялостния контрол за спазване на трудовото законодателство (Андреева & Димитрова, 2019). Контролът, който се упражнява от ИА ГИТ се определя като административна дейност на специализиран орган, принадлежащ към изпълнителната власт (Цанков, Андреева, Йолова, & Димитрова, 2006) (Андреева & Йолова, 2016) (Димитрова, Д.; Матеева, Ж., 2020). Упражняването на специализирания административен контрол върху дейности на граждани и организации е наложително поради спецификата на регулираните обществени отношения като част от административната (изпълнителната) дейност (Дерменджиев, Костов, & Хрусанов, 2012) (Андреева & Димитрова, 2018) (Андреева & Йолова, 2018). (Димитрова, 2019). За извършването му е необходима изрична разпоредба, която да определя върху кои лица се провежда, кои дейности на тези лица обхваща, начин и методи на осъществяване на контрола, от кой функционално обособен орган за контрол следва да бъде упражнен и какви правни средства за въздействие върху контролираните граждани и организации са налице (Лазаров, 2011).

В рамките на правомощията на ИА ГИТ е предвидено извършване на проверки и налагане на принудителни административни мерки като средство за въздействие върху контролираните субекти (Андреева & Йолова, 2008) (Андреева & Йолова, 2009). Уредбата на принудителните административни мерки, приложими от контролните органи по тяхно усмотрение или предложение на синдикалните организации за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за предотвратя-

¹⁰ Чл. 1 Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 година

¹¹ ЗИД на КТ, ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.

тяване и отстраняване на вредните последици от тях е в чл. 404 КТ. Те включват редица мерки - от даването на задължителни предписания, до възможност за спиране въвеждането в експлоатация или дейност на предприятие или отстраняване на работници и служители. Нарушения на трудовото законодателство се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи.

В разпоредбите на действащото трудово законодателство са предвидени редица мерки целящи противодействие на сивата икономика. Предвидени са наказания за редица нарушения като недеклариране на трудови договори, неизплащане на трудово възнаграждение и обезщетения. Отговорността за нарушение съгласно чл. 414 КТ е имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв. за работодател, който наруши разпоредбите за сключване, регистриране и предоставяне на трудовите договори (чл. 61, 62, ал. 1 и 3, чл. 63 ал. 1 и 2 КТ), а за виновното длъжностно лице глоба в размер от 1000 до 10 000 лв. за всяко отделно нарушение. За повторно нарушение в действащите в момента разпоредби не е предвиден нито квалифициран състав нито увеличаване на санкцията. Тази законодателна празнота е пречка за реализиране на генералната и индивидуална превенция на наказанието, тъй като създава усещане за безнаказаност у лицето повторно нарушило разпоредбите. Нарушението на задължението за сключване, регистриране и предоставяне на трудовия договор, както и тези с неизплащане на дължимо трудово възнаграждение или обезщетение водят не само до нарушения на правата на работниците, те спомагат за съществуване на нелоялна конкуренция, пречат на правилното функциониране на пазара на труда и облагодетелстват сивата икономика. Съгласно проекта за изменение и допълнение на КТ в чл. 414 е предложено да се създаде нова ал. 4, която да запълни тази празнота и предвижда наказание имуществена санкция или глоба в размер от 15 000 до 20 000 лв. за работодател, съответно за виновното длъжностно лице с глоба в размер от 5000 до 10 000 лв. Така се създава възможност при извършени повторни нарушения за налагане на по-висока санкция в случаите на наемане на работа на работник или служител без предварително сключен трудов договор или нерегистриране в указания срок. Създава се нова ал. 7, която предвижда квалифициран състав и за извършване на системни нарушения както на разпоредбите за използването на недеклариран труд (чл. 61, чл. 62, ал. 1 и 3, чл. 63 ал. 1 и 2 КТ) така и за неизплащане в срок на трудово възнаграждение и обезщетения при прекратяване на трудово правоотношение (чл. 128 т. 2 и чл. 228 ал. 3 КТ) като тук поради по-високата обществена опасност, предвид системното им допускане, и необходимостта от налагане на административна санкция с възпиращ размер са предложени съответно санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв, а за виновното длъжностно лице глоба в размер 10 000 до 20 000 лв. Във връзка с въвеждането на този квалифициран състав следва да има и регламентация на „системни нарушения“ като в чл. 416 КТ е предложено да се създаде ал. 11 съгласно която „системни нарушения са три или повече нарушения от един и същи вид, установени с влезли в сила наказателни постановления в период три години“. По този начин ще се преодолее евентуален проблем с тълкуването на новоприетата норма.

Може да се обобщи, че предложените разпоредби целят не само защитата на работници/служители, но и правилното функциониране на пазара на труда и създаване на мерки за противодействие на сивата икономика.

Предложено е и изменение в чл. 415 ал.1 КТ като думите „задължително предписание на“ се заменят с „принудителна мярка, приложена от“ това разширява правомощи-

ята на ИА ГИТ с възможност за налагане на санкции не само при задължителните предписания, а при всяка принудителна мярка, гарантирайки превантивната роля на контролната дейност.

Отново като мярка за противодействие на сивата икономика е предложението да бъде добавена нова ал. 2 в чл. 415 КТ, която създава квалифициран състав и предвижда имуществена санкция или глоба в размер от 2500 до 15 000 лв за неизпълнение на задължително предписание на контролен орган на ИА ГИТ, издадено на основание чл. 405 а ал 4 КТ¹². Когато при извършване на проверка от контролните органи се установи недеклариран труд следва тази мярка да гарантира изпълнението на задължителното предписание, свързано със сключването на трудов договор. Това е от важност не само за легализиране на труда на работника/служителя и ползване на всички свързани с това права, а и като ефективна мярка за противодействие на сивата икономика.

Предлага се и създаването на ал. 3 в чл. 415 КТ с определяне на квалифициран състав за нарушение – неоказване на съдействие на контролен орган при изпълнение на неговите функции за спазване на трудовото законодателство - ако не подлежи на по-тежко наказание - нарушителят с глоба в размер от 100 до 500 лв или имуществена санкция в размер от 2500 до 15 000 лв, а за виновното длъжностно лице глоба в размер от 1000 до 10 000 лв, ако не подлежи на по-тежко наказание. Тази санкция отново е с превантивна цел, тъй като неоказването на съдействие обикновено подпомага прикриването на извършено нарушение или създава пречки за установяването му.

Друго ново предложение е намаление на минималния размер на санкцията, в случаите, в които се сключва споразумение при установено нарушение на трудовото законодателство, както и се ограничава възможността подобни споразумения да се сключват при повторни или системни нарушения. Намаляването на минималния размер на 70 на сто от минималноустановения в съответната санкционна разпоредба цели облекчаване на процедурата за сключване на споразумения, като се очаква по-добра приложимост както и по-бърза изпълняемост и събираемост на административните санкции.

Заклучение

В резултат на проведеното изследване на актуалната уредба и внесените предложения за промени в административнонаказателни разпоредби на КТ, свързани с борбата със сивата икономика могат да бъдат направени някои изводи и обобщения.

На първо място мерките на КТ, насочени към превенция и борба със сивата икономика са само една част от комплексния механизъм на държавна реакция с това явление. По-конкретно тези мерки са насочени от една страна към съхраняване интереса на държавата, а от друга страна към защита на индивидуалните субективни трудови права на работниците и служителите. Именно това обосновава тяхното систематично място сред разпоредбите на КТ.

На второ място българският законодател е предвидил тези мерки още в един поранен етап от развитието на обществените отношения, но предвид динамиката на пазара на труда и процесите на дигитализация предизвикали четвъртата индустриална ре-

¹² Чл. 405 а ал. 4 КТ Въз основа на постановлението по ал. 1 контролните органи на инспекцията по труда дават предписание на работодателя да предложи на работника или служителя сключване на трудов договор. В случаите по ал. 1, изречение трето трудовият договор се сключва от датата на възникването на трудовото правоотношение, определена в постановлението. Ако такава дата не е определена, трудовият договор се сключва от датата на издаване на постановлението.

волюция се налага адаптиране на нормите с оглед съответствие с новите обществени реалности.

На трето място може да се даде положителна оценка на предложените промени за изм. и допълнение в КТ.

Използвана литература

1. Андреева, А., & Димитрова, Д. (2018). Административен контрол върху процедурите за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности. Юридически сборник, XXV, 86-97.
2. (Andreeva, A., & Dimitrova, D. (2018). Administrativen kontrol varhu protsedurite za pridobivane na nauchni stepeni i za zaemane na akademichni dlazhnosti. Yuridicheski sbornik, XXV, 86-97.)
3. Андреева, А. (1999). Икономиката в сянка. Икономиката в преход, стабилизация и растеж, ИУ-Варна, 1999
4. Andreeva, A. (1999). Ikonomikata v syanka. Ikonomikata v prehod, stabilizatsiya i rastezh, IU-Varna, 1999
5. Андреева, А. (2020). По някои въпроси на гъвкавите форми на заетост и потребността от прозрачни и предвидими условия на труд за работниците и служителите. Научни трудове на Съюза на учените в България - Пловдив. Сер. А. Обществени науки, изкуство и култура, Пловдив : Дом на учените - Пловдив, 6, 2020, 20 - 25. ISBN 1311-9400 (print) ; 2534-9368 (online)
6. Andreeva, A. (2020). Po nyakoi vaprosi na gavkavite formi na zаетost i potrebnostta ot prozrachni i predvidimi usloviya na trud za rabotnitsite i sluzhitelite. Nauchni trudove na Sayuza na uchenite v Balgariya - Plovdiv. Ser. A. Obshtestveni nauki, izkustvo i kultura, Plovdiv : Dom na uchenite - Plovdiv, 6, 2020, 20 - 25. ISBN 1311-9400 (print) ; 2534-9368 (online)
7. Андреева, А.; Димитрова, Д. (2019). Специфики на контрола на изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. Годишник на БСУ, Бургас : Бургаски свободен университет , 40, 2019, 243 - 258.
8. (Andreeva, A.; Dimitrova, D. (2019). Spetsifiki na kontrola na izpalnitelna agentsiya glavna inspektsiya po truda, v konteksta na garantiite za izplashtane na trudovoto vaznagrazhdenie. Godishnik na BSU, Burgas : Burgaski svoboden universitet , 40, 2019, 243 - 258.)
9. Андреева, А.; Йолова, Г. (2008). Административно-наказателна отговорност за нарушения на трудовото и осигурително законодателство. Годишник на Икономически университет-Варна (т.80), стр. 206-248.
10. (Andreeva, A.; Yolova, G. (2008). Administrativno-nakazatelna otgovornost za narushenia na trudovoto i osiguritelno zakonodatelstvo. Godishnik na Ikonomicheski universitet-Varna (t.80), str. 206-248.)
11. Андреева, А.; Йолова, Г. (2009). Нормативни промени в контрола за спазване на трудовото и осигурително законодателство. Известия на ИУ-Варна(3), стр. 164-173.
12. (Andreeva, A.; Yolova, G. (2009). Normativni promeni v kontrola za spazvane na trudovoto i osiguritelno zakonodatelstv. Izvestia na IU-Varna(3), str. 164-173.)
13. Андреева, А., & Йолова, Г. (2016). Основи на публичното право. Варна: Наука и икономика.

14. (Andreeva, A., & Yolova, G. (2016). Osnovi na publichното право. Varna: Nauka i ikonomika.)
15. Андреева, А., & Йолова, Г. (2018). За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд. От Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината (стр. 65-79). Варна: Наука и икономика.
16. (Andreeva, A., & Yolova, G. (2018). Za nyakoi osobenosti na administrativnia kontrol i administrativnonakazatelna otgovornost za narushavane na zdravoslovnite i bezопасni uslovia na trud. Ot Administrativno pravo – savremenni tendentsii v pravorazdavaneto i doktrinata (str. 65-79). Varna: Nauka i ikonomika.)
17. Дерменджиев, И., Костов, Д., & Хрусанов, Д. (2012). Административно право на Република България, обща част. София: Сиби.
18. (Dermendzhiev, I., Kostov, D., & Hrusanov, D. (2012). Administrativno pravo na Republika Bulgaria, obshta chast. Sofia: Sibi.)
19. Димитрова, Д. (2019). Съвременни тенденции в административното законодателство на България. Правото и бизнесът в съвременното общество : Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция, 8 ноември 2019 г., Варна : Наука и икономика, 2019, 56 - 70.
20. (Dimitrova, D. (2019). Savremenni tendentsii v administrativnoto zakonodatelstvo na Bulgariya. Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo : Sbornik s dokladi ot 2-ra Natsionalna nauchna konferentsiya, 8 noemvri 2019 g., Varna : Nauka i ikonomika, 2019, 56 - 70.)
21. Димитрова, Д.; Матеева, Ж. (2020). Административен контрол и административнонаказателна отговорност за защита на потребителите. Известия. Сп. Икономически университет - Варна, Варна: Наука и икономика, 64, 2020, 1, 36 - 53.
22. (Dimitrova, D.; Mateeva, Zh. (2020). Administrativen kontrol i administrativnonakazatelna otgovornost za zashtita na potrebitelite. Izvestia. Sp. Ikonomicheski universitet - Varna, Varna: Nauka i ikonomika, 64, 2020, 1, 36 - 53.)
23. Лазаров, К. (2011). Административно право. София Феней.
24. (Lazarov, K. (2011). Administrativno pravo. Sofia: Feneya.)
25. Цанков, П.; Андреева, А.; Йолова, Г. & Димитрова, Д. (2006). Основи на публичното право. Варна: „Наука и икономика“, ИУ – Варна.
26. (Tsankov, P.; Andreeva, A.; Yolova, G. & Dimitrova, D. (2006). Osnovi na publichното право. Varna: „Nauka i ikonomika“, IU – Varna.)

За контакти: гл. ас. д-р Диана Димитрова
Икономически университет – Варна
E-mail: dianadim@ue-varna.bg

ДЕИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯТА – ЦЕЛИ И ПРАКТИКА НА ЕДНА ЕВРОПЕЙСКА ДИРЕКТИВА

Ана Ананиева

Докторант по ДП „Конституционно право“, ВСУ „Черноризец Храбър“

DEINSTITUTIONALIZATION – AIMS AND PRACTICE OF A EUROPEAN DIRECTIVE

Ana Ananieva

PhD student in "Constitutional Law", VFU "Chernorizets Hrabar"

Резюме

През 2010 г., в отговор на препоръка на ООН и на Европейска директива, Министерският съвет прие Визия за деинституционализацията в България. Целта беше постепенно да се закрийт масовите социални домове, да се изведат децата от тях и да се настанят в приемни семейства или центрове за деца (не повече от 12), т.е. много по-близо до семейна среда. Семейството се изведе на преден план в системата на „тройната защита“ на децата: от семейството, от държавата и от обществото. Но практиката очерта и нов кръг проблеми: за подготовката на приемните родители, за контрола върху голям брой места за настаняване, за психологическото отражение върху децата, отглеждани от “временни родители” и пр.

Ключови думи: деца; приемни семейства; центрове за деца; деинституционализация; ролята на държавата.

Abstract

In 2010, in response to a UN recommendation and a European directive, the Council of Ministers adopted a Vision for deinstitutionalization in Bulgaria. The aim was to gradually close the mass social homes, to take the children out of them and to place them in foster families or children's centres (not more than 12), that means much closer to a family environment. The family came to the fore in the system of "triple protection" of children: from the family, from the state and from society. But the practice also outlined a new set of problems: for the preparation of foster parents, for the control over a large number of places for accommodation, for the psychological impact on the children raised by "transitory parents", etc.

Key words: children; foster families; children's centres; deinstitutionalization; the role of the state.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.278>

Въведение

Приетата от Министерския съвет през 2010 г. Визия за деинституционализация беше мотивирана от международноправни документи на ООН и на Съвета на Европа, но и от собствената ни самокритична оценка за състоянието и резултатите от дейността на наследената мрежа от социални домове за деца. Като понятие и като мотиви тази директива съдържа в себе си вътрешно противоречие. Според Франсис Фукуяма “днес е общоприето да се смята, че институциите са решаващата променлива на развитието”, а това се доказва през последните години от поредица емпирични изследвания. Авторът отбелязва също така, че “обществата в преход се оказаха в двусмислена позиция”, доколкото в началото са били под натиска на либерализацията, т.е. за оттегляне на държавата, но само десет години по-късно е осъзнато, че дори икономическото развитие се основава “на институциите и политиката”¹.

¹ Фукуяма, Фр. Строежът на държавата. Управление и световен ред през XXI век. Изд. Обсидиан, София, 2004, стр. 41

Привидната алогичност на посочената директива се мотивира с необходимостта да се оттегли държавата от мрежата от общи социални домове за деца, наречени, не много сполучливо, “институции”. Използваното понятие предполага виждане за различни равнища на институционална структура на държавата, при което низовите, първичните звена също се назовават институции. В същата степен като домовете за деца такива първични “институции” са и детските градини и ясли, и болниците, и социалните домове за възрастни хора и пр.

От друга страна, директивата за оттегляне на държавата влиза в явно противоречие с обстоятелството, че дейността по закриване на масовите социални домове за деца се възлага и се осъществява не от друг, а от специализираните държавни институции по социално подпомагане и по закрила на децата. Следователно, деинституционализацията, при цялата критичност на европейските структури към наследените “държавни структури”, предполага по-скоро реформиране и дори ново изграждане на мрежата за отглеждане на децата, лишени от родителска грижа.

По-смислено е да се търси не отрицание на наследството, а истинската цел на деинституционализацията: при реформирането и новото изграждане на системата за отглеждане на деца ударението да се постави върху семейството или върху близките до семейната среда форми на социална защита. Това във всички случаи означава да се натоварят специализираните държавни институции с нови отговорности, което предполага и по-висока степен на компетентност, и предоставяне на повече финансови ресурси при крайно необходимото подпомагане чрез европейски проекти.

Изложение

1. ВИЗИЯТА

Понятието “деинституционализация” беше въведено по линия на документа “Насоки на ООН за алтернативна грижа за деца” и Общите европейски насоки за прехода от институционална грижа към “грижа в общността”. В основата на стратегията за “деинституционализация” стои разбирането, че всяко дете има нужда преди всичко от семейна грижа. Масовите социални домове са определени като част от негативното наследство на “Източния модел”, макар че и при този модел основополагащата цел е постигана чрез осиновяване, т.е. чрез гарантиране на децата на стабилна семейна среда.

В приетата от Министерския съвет през 2010 г. национална стратегия “Визия за деинституционализация на децата в Република България” се тръгва от същите мотиви, но се очертава и фокусът върху семейната среда и грижа, най-вече - чрез мрежата на приемните семейства, доколкото и връщането на децата в биологичните семейства (когато има такава възможност), и осиновяванията са правно уредени още в най-старото ни законодателство.

Проблемът за извеждане на всички деца от общите социални домове и за настаняването им в семейна среда у нас е поставен в нормативна форма още със Закона за закрила на детето от 2001 г. Оттогава датират и първите целенасочени мерки за закриване на масовите социални домове и за настаняване на децата в семейна среда или в “домове от семеен тип”. Ако трябва да бъдем по-точни, първите опити, макар и изолирани, датират още от 1990 г., когато чрез международната мрежа “SOS - детски селища” у нас започна изграждането на къщи от семеен тип с не повече от 8 деца във всяка. В контекста на генералната насока отначало (2006-2009 г.) се изпълнява пилотен проект “Реформа за повишаване на благосъстоянието на децата в България” в 10 общини, като

първоначално съществуват и двата типа форми на отглеждане на децата. С приемането на Визията този процес се ускорява. Той получава и европейско финансиране. Със стратегията се поставя и краен срок за извеждане на децата от масовите социални домове - 2025 г.

30 години след началото на промените у нас, един период, наситен с международноправни разработки по правата на децата, вече разполагаме с разгърнато законодателство по тази материя². Разгърнатото, в някои случаи - усложнено законодателство, доведе до създаването на необходимата институционална структура, както и до разработване на формите на закрила на детето в съответствие с новите виждания и европейските директиви. Ако вземем за пример дори само чл. 4 от Закона за закрила на детето, в него се съдържат такива форми като: съдействие, подпомагане и услуги в семейна среда, настаняване в семейство на роднини или близки, осиновяване, настаняване в приемно семейство, здравно-социални грижи за резидентна грижа, полицейска закрила, специални грижи за децата с увреждания и др. Що се отнася до институционалната структура, системата за защита правата на децата е изградена около три основни институции: Държавната агенция за закрила на детето, Агенцията за социално подпомагане чрез специализирана агенция за децата и съответни структури при общините. Важна роля в тази дейност играят координационните механизми на национално и на общинско равнище.

В интерес на истината, Визията съдържа и други мотиви за преориентацията на грижата за децата: недостатъчният брой услуги за деца и семейства, които да отговарят комплексно на потребностите, неравномерното разпределение на домовете на територията на страната, липсата на достатъчно финансови ресурси за поддържане и обновяване на домовете, липсата на развита система от алтернативи на институционалната грижа, преобладаващият медицински модел при грижата за децата с увреждания, променените модели на семейно поведение, които водят до “бум” на извънбрачните раждания и на родителите, полагащи сами грижа за децата си и пр. С оглед на това “деинституционализацията” би следвало да се разглежда в много по-широк смисъл и да не се свежда само до закриване на домовете от пансионатен тип.

2. ПРАКТИКАТА

Към момента на приемане на Националната стратегия “Визия за деинституционализация на децата в Р България” в страната има 32 домове за медико-социални грижи за деца на възраст от 0 до 3 години с 2 421 деца, 80 домове за деца, лишени от родителска грижа от 3 до 18 години с 3 770 деца, 24 домове за деца с умствена изостаналост и един за деца с физически увреждания с общо 1 386 деца. Тези данни би следвало да създадат относително пълна картина (при неизбежната динамика на броя на настанените деца) за гигантската работа на институциите, натоварени с реформата на тази система в посока на преориентацията на системата към семейната грижа.

Тази гигантска работа също може да бъде илюстрирана. През 2014 г. в приемни семейства са настанени 2 275 деца, през 2015 г. - 2 323 деца, през 2016 г. - 2 355 деца, през 2017 г. - 2 320, а през 2018 г. - 2 205 деца. Като се има предвид движението на децата от приемната грижа към връщане в биологичните семейства или осиновяване, об-

² Вж. Сидерова, Е., Глобалния тероризъм и човешките права. Опасности и правни гаранции. – В: Научен алманах. Глобализация и устойчиво развитие, кн. 3, серия Юридически науки и обществена сигурност, Унив. изд. ВСУ „Ч. Храбър”, Варна, 2002, ISSN 1311-9222, с. 162-173.

що през 2019 г. в приемни семейства живеят 2 191 деца. Приемните семейства като цяло са професионални, но част от тях - и доброволни.

Паралелно се прилага традиционната и утвърдена у нас система на осиновяване, която гарантира на децата трайна и стабилна семейна среда и грижа. Средно за година осиновяванията са около 600, като се имат предвид и международните осиновявания.

В този процес се осъществяват редица проекти (“Детство за всеки”, “Посока: семейство”, “И аз имам семейство”, “Приеми ме” и др.), като много от тях се изпълняват изцяло с европейско финансиране. Наред с приемната грижа се изграждат и “центрове за настаняване от семеен тип”, в които живеят заедно до 14 деца, подкрепяни от социални работници. Тази нова инфраструктура, както и приемната грижа изискваха и изискват сериозни инвестиции, в т.ч. и за обучение на персонала, за супервизия в интерес на подобряване качеството на грижата и пр.

Междинните оценки на новите решения за алтернативна грижа за децата показва някои тревожни явления: недостиг на обучен персонал за центровете и за приемните семейства, ниско заплащане, рискове, центровете, по различни причини, да се развият в посока на реинституционализация и др. Освен всичко останало, тази принципна преориентация на грижата за децата в риск вероятно налага и обновяване на действащото законодателство.

Наблюдение върху този процес се осъществява и по линия на Детския фонд на ООН – УНИЦЕФ³. В тази и в следващите оценки в различен вариант се извеждат и възникващите проблеми. Прави се заключението, че алтернативната грижа има двойка цел: да гарантира на децата сигурност чрез стабилна физическа среда и да им даде възможност за развитие. Най-сериозни са забележките по втората цел, която предполага сътрудничество с по-широки общности като училищата, участие на децата в социалния, спортния и културния живот и пр., което предполага активна роля на общините при липсата на капацитет и ресурси.

Не е тайна, че поради недостиг на финансови и човешки ресурси, ударението е поставено върху приемната грижа, като на втори план остава проследяването на психологическия и образователен напредък на детето и неговото развитие. И заплащането, и липсата на солидни критерии за подбора на приемните родители, както и затрудненията при обучението на тези родители, в комбинация с обстоятелството, че приемната грижа е временна, все повече се търси връщане на децата в биологическите семейства, при родителите или при близки роднини. Оттук естествено следва заключението, че първостепенно значение има превенцията на отделянето на децата от техните семейства в най-ранна възраст.

Изоставянето на деца най-често още в родилния дом насочва и към главните причини за явлението: мизерни условия на живот, минимални доходи или липса на всякакви доходи, което води до “квалификация” на децата от ранна възраст за просия, кражби и други прояви в конфликт със закона, липса на елементарно образование и подготовка на родителите, системно насилие и разриви в семействата и пр. при едновременно висока раждаемост именно в някои от тези слоеве на населението. В най-ново време се появи и друго явление: изоставяне на деца или поверяването им на възрастни родители при работещи зад граница, от което произтичат редица неприятни последици.

³ Вж. Анализ на системата за закрила на детето в България. Окончателен вариант, 5 юли 2019, както и: The DI process in Bulgaria - situation, pilot projects and progress. UNICEF - 2017

Като цяло има големи групи деца в уязвимо положение: децата с увреждания, ромските деца, които вече са второ, ако не и трето поколение неграмотни, децата на емигранти и имигранти, при цялата детайлна разработка на техните права в международното право, да не говорим за децата - жертви на насилие, на децата в различни рискови ситуации и пр. За всички тези уязвими групи деца или “деца в риск” (при продължаващата дискуссия върху обхвата на това понятие) държавата би следвало да има целенасочена политика, диференцирана по възраст и характер на рисковата ситуация. Достатъчно е да се приведе като пример за тези оценки положението на ромските деца. При всички датиращи от десетилетия усилия на държавата за “ромското включване”, за недопускане на каквито и да било форми на дискриминация и сегрегация, за гарантиране на определена степен на образование и квалификация и пр., като че ли проблемите не намаляват. Не намаляват дори най-фрапантните прояви на предварително изключване като явлението “деца раждат деца”. Част от проблемите се коренят в начина на живот на семействата и общностите, други произтичат от неефективността на държавната политика, макар че по тази линия от Европейския съюз се “изсипаха” буквално милиони евро.

Законът за закрила на детето отнася всички деца с увреждания към правната категория “деца в риск”, което мотивира специалните мерки за закрила. В интерес на точността на понятията може да се каже, че тези деца вече са жертви на риска: на биологичната си природа, на съдбата, на престъпни посегателства, на нелечими заболявания. Протестните акции от последно време на майките на деца с увреждания мотивираха някои нови законодателни актове, за разработката на които бяха привлечени представители на неправителствения сектор.

В стремежа си да отговорят бързо на обществения натиск, като го тушират или обезсмислят, законодателите и специализираните институции приеха два нови закона (Закон за социалните услуги и Закон за личната помощ), които много бързо разкриха вътрешни противоречия, финансова неосигуреност, конфликт с други законодателни актове по същата материя и пр. Критичните гласове дойдоха от различни страни. Така например, в позицията на Светия синод се изтъкваше, че Законът за социалните услуги не е достатъчно фокусиран върху решаващата роля на семейството, а семейството, като своего рода “малка църква”, е единственият сериозен носител на християнските ценности.

Децата “в конфликт със закона” също са в уязвима ситуация, най-вече при необходимостта да бъдат интегрирани и социализирани след наложените им санкции. Това се отнася най-вече за непълнолетните, които подлежат на такива санкции. Но законово то понятие “противообществена проява” (което все по-често се отхвърля като “отживелица” от предишния режим) се отнася до всички деца. А самото то е доста неясно определено – като “деяние, което е общественоопасно и противоправно или противоречи на морала и добрите нрави”, както е записано в закона за противообществените прояви на малолетните и непълнолетните. Широкото определение остава достатъчно простор за субективна преценка, тъй като различните казуси трябва да се отнесат към т.нар. “детско правосъдие” (в някои европейски държави за тази цел има специализирани съдилища) или към системата за закрила на детето въз основа на разбирането за “дете в риск”. И при двете категории е трудно приложима алтернативната грижа, следствие на което и самият процес на “деинституционализация” има специфични измерения.

Двете основни форми на осигуряване на семейна среда за децата (осиновяването и настаняването в приемни семейства) не могат да обхванат всички деца, лишени от ро-

дителска грижа или, които имат нужда от постоянно медицинска помощ. Най-много деца има в центровете за “обществена подкрепа” (близо 7000 в 141 такива звена), в центровете за деца без увреждания (1 463 деца в 146 такива центрове, както и в центровете за настаняване на деца/младежи с увреждания (1 288 в 107 центрове). Функционират още: центрове за социална рехабилитация и интеграция на деца, центрове “Майка и бебе”, центрове за работа с деца на улицата, преходни жилища за деца и пр. Някои от тези центрове са целодневни или постоянни, други - временни, трети - за медико-социални грижи.

Заключение

Като цяло процесът на “деинституционализация” пренасочи закрилата на децата към алтернативна грижа, изцяло или частично ориентирана към семейната среда. Но този процес даде живот и на гигантски нови предизвикателства: множественост на звената, необходимост от огромен финансов ресурс за поддържане и развитие на мрежата, остра потребност от специализирана подготовка на социални работници, приемни родители, а в много случаи – и на биологичните родители или роднини, на медицински специалисти, възпитатели, психолози, но и на следователи, съдии и прокурори.

“Деинституционализацията” налага висока отговорност и компетентност, реформиране и рационализиране на специализираните институции, макар това да звучи алогично. Едновременно с това, като се има предвид включеното в Конвенцията на ООН за правата на децата⁴ изискване, “висшият интерес на детето” да се превърне във фокус за всички, а не само за специализираните държавни органи, ясно е, че в много отношения сме още в началото на пътя. По обобщени данни в мрежата за закрила на децата в риск са включени около 16 000 деца. Но държавната политика не може да започва и свършва с този род закрила. Тя трябва да се обвърже с цялостното развитие на националния човешки потенциал, а следователно - с визията за бъдещето на нацията и държавата.

Използвана литература

1. Фукуяма, Фр. Строежът на държавата. Управление и обществен ред през XXI век. София, Изд. Обсидиан, 2004
2. UNICEF. Анализ на системата за закрила на детето в България. Окончателен вариант, 5 юли 2019
3. The DI process in Bulgaria - situation, pilot projects and progress. UNICEF – 2017
4. Сидерова, Е., Глобалния тероризъм и човешките права. Опасности и правни гаранции. – В: Научен алманах. Глобализация и устойчиво развитие, кн. 3, серия Юридически науки и обществена сигурност, Унив. изд. ВСУ „Ч. Храбър”, Варна, 2002, ISSN 1311-9222, с. 162-173.

За контакти: докторант Ана Ананиева
ВСУ „Черноризец Храбър“
Юридически факултет
Катедра „Правни науки“
email: ana.ananieva@vfu.bg

⁴ Вж. Конвенция за правата на детето, приета от Общото събрание на ООН на 20 ноември 1989

**НУЖДА И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ДОПЪЛНЕНИЯ В ЗАКОНА
ЗА ЗАЩИТА НА ПОТРЕБИТЕЛИЕ ВЪВ ВРЪЗКА
С АДМИНИСТРАТИВНОПРАВНИТЕ АСПЕКТИ ПО ПРИЛАГАНЕ
НА ДИРЕКТИВА 2005/29/ЕО**

*Докторант Микаел Чакълджиян
Катедра „Публичноправни науки“ към РУ „Ангел Кънчев“*

**THE NEED AND POSSIBILITIES FOR AMENDMENTS
TO THE CONSUMER PROTECTION ACT REGARDING
THE ADMINISTRATIVE ASPECTS OF THE IMPLEMENTATION
OF DIRECTIVE 2005/29 / EC**

*PhD student Mikael Chakaldzhiyan
Department of Public Law at Angel Kanchev University of Rousse town*

Резюме

Директива 2005/29/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 май 2005 г. относно нелоялни търговски практики от страна на търговци към потребители на вътрешния пазар, се прилага в Република България от 2007 година. Директивата изпълнява функциите си, но към настоящия момент в Закона за защита на потребителите има нужда от допълнения свързани с текста на Директивата, а и от допълнения относно някои аспекти за постигане целта на същата.

Ключови думи: *нелоялни търговски практики; административна защита на потребителите.*

Abstract

Directive 2005/29 / EC of the European Parliament and of the Council of 11 May 2005 concerning unfair business-to-consumer commercial practices in the internal market has been applied in the Republic of Bulgaria since 2007. The Directive performs its functions, but at present the Consumer Protection Act needs additions related to the text of the Directive, as well as additions on some aspects, so as to achieve its purpose.

Key words: *unfair commercial practices; administrative consumer protection.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.284>

Въведение

Законът за защита на потребителите (ЗЗП) посредством функциите на Комисията за защита на потребителите (КЗП) като цяло осигурява задоволителна защита на последните от нелоялни търговски практики. Но не може да не се отбележи, че е налице нужда от промени в ЗЗП за постигане в по-висока степен целите на Директива 2005/29/ЕО на Европейския парламент и на Съвета. Тези промени касаят аспекти по започване и протичане на процеса по използване на някои от административноправните средства за защита на потребителите от нелоялни търговски практики. Съществена част от въпросите, свързани със защитата от нелоялни търговски практики, са уредени в раздел III от Глава четвърта на ЗЗП. Предмет на настоящия доклад са обхватът на субектите, които могат да инициират контролната дейност на КЗП по отношение на нелоялните търговски практики, упражнявани от търговците спрямо потребителите, ефектът и навременността при издаване на заповедта за забрана за използването на нелоялна

търговска практика от страна председателя на КЗП при наличие на последната. Тези положения са уредени в чл. 68 б. „л“ ЗЗП.

Алинея 4 на посочената разпоредба предвижда възможността за започване на проверка и евентуалното налагане на принудителни административни мерки /ПАМ/ под формата на заповеди от председателя на КЗП, по отношение на търговците, ползващи нелоялните търговски практики - единият от възможните резултати, предизвикани от искането по чл. 68 б. „л“, ал. 4 ЗЗП е установяването, че съответните действия или бездействия на търговеца са нелоялна търговска практика. Това води до издаване на заповед за забрана на използването на тази нелоялна търговска практика от председателя на КЗП с адресат търговеца, използвал нелоялната търговска практика, съгласно чл. 68, б. „л“, ал. 1 ЗЗП.

Перспективата за постигане на по-добра ефективност по отношение на възможностите за ангажиране на проверка от страна на КЗП във връзка с реализиране на нелоялни търговски практики от една страна, и оптимизирането на процеса по издаване на заповедта по чл. 68 б. „л“, ал. 1 ЗЗП в някои аспекти от друга, може да бъде постигнато с взаимосвързани, обуславящи се действия. Това от своя страна безспорно следва да доведе до положителен ефект по отношение на потребителите, като потенциални пострадали от нелоялни търговски практики, на КЗП, като орган натоварен да упражнява контрол на пазара по спазване на правилата за търговия, а също и на търговците, без значение дали проверката на КЗП е установила използване на нелоялна търговска практика или не.

Изложение

Понастоящем, съгласно в чл. 68 б. „л“, ал. 4 ЗЗП и цялостния преглед на закона, КЗП може да бъде ангажирана да започне проверка за наличие на нелоялна търговска практика по инициатива на потребител, подал жалба или сигнал, сигнал на сдружение за защита на потребителите, сигнал на друг административен орган, или да се самосезира посредством информация в медийното пространство, интернет пространството и други. Липсва обаче възможността до КЗП да бъде подадена жалба от страна на търговец – конкурент на онзи търговец, използващ съответната нелоялна търговска практика. Това само по себе си представлява слабост на ЗЗП. Тъй като в Директива 2005/29/ЕО е посочено, че националните законодателства следва да въведат способности, които гарантират ефективна борба с нелоялните търговски практики, а един от тях е именно подаването на жалба от страна на конкурентите до контролен административен орган и /или да предявяват иск до компетентен съд, основание чл. 11. т.1 б. „а“ и „б“ от Директива 2005/29/ЕО. Така конкурентите, респективно търговците не могат да бъдат страна в административното производство с предмет предприета нелоялна търговска практика – не могат да сочат доказателства, да обжалват актовете, с които производството се прекратява и други. Все пак към настоящия момент търговците имат възможност за действия, спрямо нелоялни търговски практики на конкурентите си, чрез възможността за предложения, уредена в Административнопроцесуалния кодекс (АПК). (Варадинов, 2014, стр. 213-214).

Като алтернативна възможност за действия, макар и по непряк начин от страна на търговците, може да се разгледа и възможността последните да запознаят сдружение за защита на потребителите с вижданията си за това, че техен конкурент ползва нелоялна търговска практика. А то на основание чл. 186, ал. 2, т.1 ЗЗП във връзка с чл. 186, ал. 1

ЗЗП да предяви иск пред окръжния съд, ако от данните на търговеца-конкурент може да се направи поне предположение, че използвания способ за търговия може да се характеризира и с опасност за колективните интереси на потребителите.

Видно от казаното горе, търговците-конкуренти все пак имат възможност дори и по непряк начин, да ангажират изпълнителната или съдебна власт във връзка с нелоялните търговски практики, но едва ли така се постига достатъчно ефективна защита на потребителите от нелоялните търговски практики.

Намирам, че в интерес на цялостния процес по защита на потребителите, е предвиждане на възможност за подаване на жалба от страна на търговците-конкуренти до КЗП за използване на нелоялни търговски практики. Но за да бъде постигнат желанието ефект, следва да бъдат направени и други допълнения в ЗЗП във връзка с възможността за подаване на жалба до КЗП от страна на търговец. Следва подаването на жалба от търговец против нелоялна търговска практика да бъде обезпечено по такъв начин, че да не се допусне недобросъвестни търговци да подават жалби с цел просто да затормозят работата на своите конкуренти. Това ще натовари КЗП с извършване на проверки във връзка с подадените жалби и би довело до необосновано допълнително натоварване на и без това тежката задача по контрола на пазара. Във връзка с това намирам, че не случайно в чл. 11 от Директивата е използвано по-тясното понятие „конкурент“, а не „търговец“. Счита за удачно ЗЗП да предвижда определение за конкурент с оглед подаване на жалба срещу ползването на нелоялна търговска практика. И доколкото Директивата използва конкурент, без да дава дефиниция за съдържанието, може би определението следва да бъде с подчертан ограничителен ефект спрямо търговците. Целта е, избягване на положение, в което към КЗП ще бъдат подадени множество жалби, проверката по които няма да доведе до откриване на нелоялна търговска практика. Определението следва да гласи, че конкурент е търговец или физическо лице, който предлага стоки от същия произход, вид, род, модел или услуги, които предоставят същото благо и възможности, като търговецът който цели да реализира и/или реализира въпросните стоки и услуги на пазара посредством коя да е разновидност на нелоялна търговска практика. За да бъде доказано това обстоятелство пред КЗП като приложение към жалбата следва да бъде приложено копие от фактура, копие от договори, извлечения от цифрови бази данни, ако стоката е закупена, чрез онлайн продажба и други. Навярно могат да бъдат дадени множество примери, целта е жалбоподателят да докаже, че предлага същата стока или услуга, която е предлагана на пазара и от другия субект, който ползва описаната в жалбата нелоялна търговска практика.

На следващо място разпоредбата на чл. 12, букви „а“ и „б“ на Директива 2005/29/ЕО гласи, че жалбоподателят-конкурент, трябва да може да представи при поискване от компетентния орган на изпълнителната или съдебната власт доказателства, годни да го наведат на убеждения, че фактическите твърдения в жалбата вероятно са основателни. А обстоятелството от непредоставяне на такива след поискване или представяне на доказателства които не са годни да подкрепят твърденията в жалбата, навеждат водещия производството орган към заключение, че твърденията в жалбата са грешни. В зависимост от всеки конкретен случай, тези доказателства може да имат различно естество – технически спецификации на определена стока, информация по отношение категорията на обект, предлаган за почивка и отдих, като хотел, стая за отдих за услуги в туристическия бранш от туроператор-конкурент и други. Към настоящия момент, ако се предвиди възможност в ЗЗП конкуренти на подават жалба срещу нелоялна

търговска практика, доказателствата по смисъла на чл.12 директивата, ще следва да бъдат приложени в самата жалба, за да бъде тя редовна, предвид чл. 178, ал. 3, т. 6 ЗЗП. Това от своя страна би създавало възможност на КЗП да получи в един ранен момент важна информация за фактическите обстоятелства. Жалбата на конкурент с приложени доказателства, относно същността на нелоялната търговска практика ще е от полза на длъжностните лица, които следва да направят проверка по нея.

Предвид това, че търговците са субекти, най-често с голям опит в своята област, то доказателствата, представени посредством жалбата и съжденията им по отношение на нелоялната търговска практика, при всички случаи ще способстват за по-бързо ориентиране на КЗП относно това дали е налице нелоялна търговска практика, или не, респективно дали ще бъде издадена заповед за забрана на използване на нелоялната търговска практика от председателя на КЗП по чл. 68 б. „л“, ал.1 ЗЗП.

Заповедта за забрана на използване на нелоялна търговска практика се издава съгласно сроковете на АПК тъй като в специалния ЗЗП няма разпоредби с отношение на това. Следователно за въпросите, свързани със срока за издаването на заповедта, са приложими правилата на чл.57, ал.5 АПК. В заповедта председателят може да предвиди тя да бъде изпълнявана предварително, съгласно чл. 60 АПК, а при евентуално обжалване, ще препятства изпълнението ѝ. Така търговската практика, нелоялна спрямо потребителите или не, продължава да действа на пазара, което поставя под съмнение ефективността и реално осъществяваната защита на икономическите интереси на потребителите. (Варадинов, 2014, стр. 216)

Заповедта по чл. 68 б. „л“, ал. 1 ЗЗП се издава повече от месец след започване административното производство предвид това, че процедурата по издаването ѝ изисква да бъде дадена възможност на търговеца да се защити на основание чл. 57, ал.5 АПК. А преди издаване на заповедта от председателя, КЗП следва да установи наличието на нелоялна търговска практика като колегиален орган и заповедта се издава след заседанието на комисията. На практика заповедта се издава два месеца и половина след извършването на проверка от длъжностните лица от структурата на КЗП, видно от практиката на съдилища.¹

Въпреки че сроковете за издаване на индивидуални административни актове /ИАА/ по АПК са част от добра и детайлна уредба, то може би не обслужват по най-добрия начин обществените отношения, свързани с административната принуда при използването на нелоялни търговски практики и в частност - навременността от прилагането ѝ. Това не е в унисон с чл. 11, параграф 2 на Директивата, в който недвусмислено е посочено, че държавите-членки следва да въведат ускорена процедура за прилагане на мерките, които възпрепятстват използването на нелоялни търговски практики.

Предвиждането на по-бърза процедура за издаването на заповедта по чл. 68 б. „л“, ал.1 ЗЗП и незабавното ѝ изпълнение, ще има полезно влияние върху потребителите като цяло, защото нелоялната търговска практика ще спре да бъде използвана в един по-ранен момент. Следва да се подчертае, че по-бързото издаване на заповедта ще има положителен ефект и върху търговците които осъществяват нелоялната търговска практика, когато стоките и услугите, предлагани от търговеца, са в голямо количество или

¹ Видно от: Решение № 1359 по адм. д. № 982/16 по описа на АС–Бургас, Решение № 13 по к.а.н.д. № 10003/18 г. по описа на Административен съд–Велико Търново, Решение № по к.а.н.д. № 50/2018 г по описа на Административен съд–Ловеч, Решение № 490 по к.а.н.д. № 735/17 на Административен съд – Плевен и др.

имат характер, позволяващ да бъдат реализирани в продължителен период от време. Това е така, защото съгласно чл. 68 б. „л“, ал. 1 ЗЗП, потребителят има право да развали договор с търговец, който е реализирал стоката или услугата, използвайки нелоялна търговска практика и да иска обезщетение от търговеца по общия ред. Така, в интерес и на търговеца, ползващ нелоялна търговска практика е заповедта по чл. 68 б. „л“ ал. 1 ЗЗП да бъде издадена по-рано предвид на това, че ще реализира по-малко стоки и услуги и респективно, в един следващ момент ще дължи обезщетение на по-малко потребители.

На практика един възможен начин за издаването в по-кратки срокове на заповедта по чл. 68, б. „л“, ал. 1 ЗЗП е предвиждането на някои промени в ЗЗП, за да е налице ускорена процедура за борба с нелоялните търговски практики по смисъла на Директива 2005/29/ЕО.

На първо място следва да бъде въведен специален по-къс тридневен срок на страните в административното производство за предоставяне на доказателства, становище по тях, входиране искания или възражения. По-късият срок и фиксиран срок не следва да се разглежда като утежняване на търговеца, който евентуално ще е адресат на нелоялната търговска практика, защото предмета на производството е именно областта на неговата професионална дейност и в този аспект той има задълбочени познания и опит.

На следващо място, следва да бъде предвиден и специален срок за издаване на заповедта за забрана на използване на нелоялна търговска практика в интерес на потребителите и на самите търговци. Срокът следва да дава достатъчно време за действие на длъжностните лица от администрацията на КЗП. Срокът трябва да позволява и достатъчно време за провеждане на заседание на членовете на КЗП, в което да бъде установено използването на нелоялна търговска практика. Да последва издаване на заповедта за забраната ѝ на база взетото решение на комисията от председателя на КЗП. В същото време да бъде по-кратък от сроковете по АПК. Срок от три седмици от началото на административното производство за издаване на заповедта на председателя на КЗП по чл. 68 б. „л“, ал. 1 ЗЗП е в голяма степен съобразен с изискването за ускорена процедура по предприемане на мерки против нелоялните търговски практики.

Заклучение

Въпреки че към настоящия момент цялостният процес по защита на потребителите по отношение на нелоялните търговски практики се характеризира със застъпените принципи както на административния процес, така и с принципите за работата на администрацията, разгледаните горе възможни промени в ЗЗП са предпоставка за по-ефективно обслужване на обществените отношения в тази област. Даването на възможност на търговците-конкуренти да участват активно от самото начало на административното производство по издаването на заповедта по чл. 68 б. „л“ ал.1 ЗЗП и самото ѝ издаване в по-кратък срок, е предпоставка за постигане в по-висока степен на опазване икономическите интереси на потребителите при защитата от нелоялни търговски практики. Не на последно място, предложените промени ще способстват за функциониране на по-добър пазар за добросъвестните търговци, които не използват нелоялни търговски практики, да реализират своите стоки и услуги. А това е важно за бизнес средата на търговците.

Използвана литература

1. Административнопроцесуален кодекс, Обн. ДВ. бр. 30 от 11. април. 2006 г.
2. На лице: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135521015>. [Достъп за последен път. 24.10.2020]
3. Варадинов, О. Нелоялни търговски практики в отношенията търговец – потребител. София: Сиби.
4. (Varadinov, O.(2014). Neloyalni targovski praktiki v otnosheniyata targovets – potrebitel. Sofiya: Sibi.)
5. Директива 2005/29/ЕО на Европейския парламент и на Съвета.
6. Налице е: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/bg/TXT/?uri=CELEX:32005L0029>. [Достъп за последен път. 24.10.2020]
7. Закон за защита на потребителите, Обн. ДВ. бр. 99 от 09. Декември.2005 г.
8. На лице: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135513678>. [Достъп за последен път. 24.10.2020]
9. Решение № 1359 по адм. д. № 982/16 по описа на АС – Бургас
10. На лице: http://www.admcourt-bs.org/CMS_ADM/images_content/982_2016R.htm. [Достъп за последен път. 24.10.2020]
11. Решение № 13 по к.а.н.д. № 10003/18 г. по описа на Административен съд – Велико Търново
12. На лице:
<https://legalacts.justice.bg/Search/GetActContentByActId?actId=fi5vhJeZ0Qg%3D>
[Достъп за последен път. 24.10.2020]
13. Решение по к.а.н.д. № 50/2018 г по описа на Административен съд – Ловеч
14. На лице:
<https://legalacts.justice.bg/Search/GetActContentByActId?actId=UZ2dZU2jhfY%3D>
[Достъп за последен път. 24.10.2020]
15. Решение № 490 по к.а.н.д. № 735/17 на Административен съд – Плевен
16. На лице:
<https://legalacts.justice.bg/Search/GetActContentByActId?actId=NxwvZfxv6nc%3D>
[Достъп за последен път. 24.10.2020]

За контакти: Докторант Микаел Чакълджиян
Катедра „Публичноправни науки“ към РУ „Ангел Кънчев“
email: mchakaldziyan@uni-ruse.bg

ОБЩЕСТВЕНИЯТ КОНТРОЛ И СВОБОДАТА НА МЕДИИТЕ КАТО ФОРМИ ЗА ВЪЗДЕЙСТВИЕ ВЪРХУ ДЕЗИНФОРМАЦИЯТА

*Докторант Цветанка Иванова – Стоянова, докторант Димитър Стоянов
Институт за държавата и правото при БАН,
Софийски университет „св. Климент Охридски“*

PUBLIC CONTROL AND MEDIA'S FREEDOM AS FORMS FOR INFLUENCING DISINFORMATION

*Ph.D. Student Tsvetanka Ivanova – Stoyanova and Ph.D. Student Dimitar Stoyanov
Institute for the State and the Law – Bulgarian Academy of Law,
Sofia University „ST. Kliment Ohridski”*

Резюме

Свободните, обективни и независими медии, организациите с нестопанска цел и отделните граждани са коректив както за действията на държавните институции, така и за информационния поток, който определя дневния ред на обществото. Времената на глобализация им вменят нови задължения за противодействие срещу дезинформацията и за полагане на всички усилия за преодоляването на разпространението на фалшиви и манипулиращи новини – нова заплаха за нашето съвремие.

Ключови думи: *обществен контрол, свобода на медиите, дезинформация.*

Abstract

Free, objective media and the nongovernment /civil society organizations/ accept the function of corrective, both for the actions of the institutions and for the news streaming, which determine the agenda of the society. The age of globalization imputes new obligations on them in counteracting misinformation. In the absence of legal acts to regulate the fake news spread, civil society and the traditional media are the only barrier against this new threat.

Key words: *public control; freedom's media; disinformation.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.290>

Въведение

Общественият контрол и намирането на баланс между упражняваната власт, предоставена на държавните органи и осъществяване на правата на гражданите, е едно от средствата, чрез които държавата гарантира справедливо правно регулиране на обществените отношения. Заедно с това, от особено значение за ефективното упражняване на контролни функции от широката общественост, гражданските организации и отделните граждани, е гарантираната свобода на медиите да изнасят достоверни данни и факти, да информират истинно обществото, да разобличават и разкриват недобросъвестно манипулирана информация и прекроени факти от действителността с цел провеждане и оказване на влияние върху обществения дневен ред и публичните нагласи.

Изложение

Дезинформацията в България за дълъг период от време е била само повод за гневни статуси в социалните мрежи, но не е била осъзнавана като явление, което поражда опасност за обществото и демокрацията. През октомври 2019г. дезинформацията он-

лайн и останалите форми на комуникационна девиация¹ в социалните онлайн платформи, в комбинация със слуховете в традиционните социални мрежи – приятелски, съседски или общностен кръг, доказват, че тя е реална заплаха. На 7 октомври 2019г. учебният процес в две сливенски училища е спрял². Родителите прибират децата си заради слухове, че те ще им бъдат отнети от социалните служби в изпълнение на "Националната стратегия за детето (2019-2030)". Същото, макар и в по-малък мащаб, се случва в Ямбол, Карнобат и Пловдив³. Засегнати са учебни заведения, в които учат основно деца от малцинствата. Представителите на Министерството на труда и социалната политика обявяват по-късно, че от месец февруари 2019г. имат данни за on-line кампания на неправителствени организации срещу стратегията. Въпреки това не предприемат своевременно адекватни мерки. В резултат, разпространеният през виртуалните и традиционни социални мрежи неверен слух, успява да всее паника и да пренареди дневния ред на обществото. Паниката е породена от явлението, формулирано от експертите на Европейската комисия, като „дезинформация онлайн“. Понятието е с претенцията за всеобхватност. Значимостта му е лавинообразно нарастваща след 2010 г. „Арабската пролет“ и предхождащата я първа успешна Twitter революция в Тунис⁴, показват че информацията, дезинформацията и цензурата в интернет са основни инструменти за моделирането на общественото мнение и на социални, икономически и политически процеси в условията на мрежова култура и глобализация. Безспорен факт е, че живеем във времето на „Третата вълна“⁵, когато обменът на данни в информационното общество се развива с изключително бързи темпове и старите регулаторни механизми, действащи до 90-те години на XX в. - саморегулация, регулация и институционализация на медиите, не разполагат с потенциал да упражнят контрол над потока от дезинформация в онлайн пространството. Новите комуникационни технологии създават възможност да функционира платформа, които са „отровни двойници“ на утвърдените, традиционни новинарски сайтове. „Отровните двойници“ се използват предимно за пропагандни цели и не прилагат стандартите за оценка на истинността на фактите. Те произвеждат и публикуват продукт, който е под формата на „новина“ или друг журналистически жанр – анализ, очерк или видео, но продуктът всъщност съдържа неистини или е подвеждащ. През 2015 г. Върховният представител на ЕС по въпросите на външните работи и политиката на сигурност Федерика Могерини - създава малък екип (East StratCom) за съби-

¹ Стоянов, Д. „Девиантната природа на дезинформацията в интернет“. Докторантски четения 2019. София: Университетско издателство „св. Климент Охридски“ 2020 г.

² Вж Стефанов, Виктор. „Паника в Сливен: родителите извадиха стотици деца от две училища“. Налице е: <https://dnes.dir.bg/obshtestvo/panika-v-sliven-roditelite-izvadiha-stotitsi-detsa-ot-dve-uchilishta> [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]

³ Медиапул. „Фалшиви новини за отнети деца паникьосаха роми в страната“. Налице е: <https://www.mediapool.bg/falshivi-novini-za-otneti-detsa-panikyosaha-romi-v-stranata-news298718.html> [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]

⁴ Георгиева, Ц. „Ролята на Интернет и социалните мрежи при “Twitter” революцията в Тунис“. Налице е: <http://cyberecology-bg.com/%D1%86%D0%B2%D0%B5%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%B3%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B8%D0%B5%D0%B2%D0%B0-%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82/> [достъп за последен път. 02.10.2020 г.]

⁵ Тофлар. А. (1991). Третата вълна. София: П.К. Яворов.

ране и опровергаване на дезинформация, насочена срещу Европейския съюз⁶. От септември до края на 2015 г. групата събира над 3000 примера за фалшиви новини⁷ срещу Европейския съюз, които се превръщат в седмичен бюлетин. Тази група от доброволци, впоследствие е институционализирана и е първата форма на обществен контрол срещу дезинформацията в интернет. На следващата година, в резолюцията си за стратегическата комуникация на ЕС и за противодействие на пропагандата, Европейският парламент (ЕП) поставя дългоочакваните основи на политиката срещу антиевропейска пропаганда и дезинформация в социалните медии⁸. Според ЕП пропагандата може да бъде преборена само ако бъде изобличена и опровергана дезинформацията чрез положителни съобщения и проверена информация. През октомври 2017г. еврокомисарят по въпросите на цифровата икономика - Мария Габриел се обръща⁹ към експерти от академичните среди, от онлайн платформите, информационните медии и гражданското общество, за да получи от тях препоръки и идеи за преодоляването на вече все по-осезаемата кризисна ситуация. Най-същественото постижение на експертите е изваждането от обръщение на понятието „фалшиви новини“ (fake news) и замяната му с далеч по-всеобхватното понятие „дезинформация онлайн“¹⁰, която според тях обхваща „невярна, неточна или подвеждаща информация, предназначена, представена и оповестявана с цел печалба или умишлена вреда на обществото“, която е от характер да застраши демократичните процеси и ценности и да навреди конкретно на редица области като например - здравеопазване, наука, образование и финанси¹¹. През месец юни 2018 г. Комитетът за бъдещето на науката и технологиите на Европейския парламент стартира Европейският център на научните медии¹² - платформа, която цели да осведомява, образова и събира журналисти, учени и отговорните за вземането на политическите решения лица. Намерението е да са подобрят журналистическите способности за проверка на знанията и информацията, като и за създаване на контакти с учените, които се занимават с изследване на комуникацията в обществото.

Отделен човек или група от хора – социум са в състояние на дезинформация, когато са лишени от обективна и достоверна информация посредством филтриране и цензуриране на информационния поток, който достига до тях, извършено от трето лице, когато им се спуска злоумишлено манипулирана информация или откровени лъжи,

⁶ LEGISLATIVE TRAIN SCHEDULE. Налице е: <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-connected-digital-single-market/file-online-platforms-disinformation/04-2018>. [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]

⁷ Тогава съюзът не се е дистанцирал от понятието “fake news” (фалшиви новини)

⁸ Richter A. Fake News and Freedom of the Media JOURNAL OF INTERNATIONAL MEDIA & ENTERTAINMENT LAW Number 1 2018-2019. Налице е: <https://www.swlaw.edu/sites/default/files/2019-03/JIMEL%208.1%20032919%20845AM.pdf>. [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]

⁹ „Обществена консултация относно фалшивите новини и онлайн дезинформацията“. Налице е: https://ec.europa.eu/info/consultations/public-consultation-fake-news-and-online-disinformation_bg [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]

¹⁰ Панайотова, Диляна. „ЕС заменя „фалшиви новини“ с „дезинформация онлайн“. Налице е: <https://news.bg/politics/es-zamenya-falshivi-novini-s-dezinformatsiya-onlayn.html>. [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]

¹¹ “Борба с онлайн дезинформацията: експертна група се застъпва за повече прозрачност на онлайн платформите”. Налице е: https://ec.europa.eu/bulgaria/news/tackling-disinformation-online-expert-group-advocates-for-more-transparency-among-online-platforms_bg. [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]

¹² „Европейският център на научните медии ще помага в борбата срещу фалшивите новини“. Налице е: https://multimedia.europarl.europa.eu/bg/science-media-hub-to-help-combat-fake-news_B01ESN043019_ev [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]

поднесени по начин, който може да бъде възприет. Особено важна преодолжаваща роля тук имат гражданите, техните организации и медиите, които имат за задача да извадят индивида и обществото от състоянието на неинформираност и дезинформация и да ги поставят обратно в състояние, в което да са способни да направят информиран избор. Пример в тази посока е разобличеният опит на българските власти да използват фалшиви новини, за да прикрият от гражданите в България, критичния тон на мониторинговата група за върховенството на закона¹³ към Европейския парламент (DRFMG), адекватната реакция на медиите и отделни граждански организации, която изобличи Прокуратурата на Р. България (ПРБ) и на управляващата у нас коалиция в разпространението на невярната информация, че главният прокурор Иван Гешев е иницирал изслушването в подкомисията на LIBE. След запитване до участниците и панелистите в изслушването, това твърдение се оказва невярно. Идентичен е примерът и с твърдението на евродепутата Емил Радев, че колегите му са осъдили изразните средства на протестите срещу корупцията у нас, изобличено като невярно от заместник-председателят на ЕП - Катарина Барли, която обяви, че българското правителство е разпространило погрешна информация и същинска фалшива новина относно дискусията в мониторинговата група за върховенството на закона към ЕП¹⁴. Намесата на медиите и на гражданите с обективна информация и критични публикации е пример за обществен контрол в най-чиста форма.

Една от чувствителните области в България е свободата на медиите, като форма за въздействие върху дезинформацията, която при нормални условия на развитие на едно общество, би следвало да гарантира възможността на всеки журналист, блогър, влогър или инфлуенсър и всякакви лидери на обществено мнение¹⁵ свободно да работят, да изразяват мнения, възгледи, да публикуват критични публикации и материали без намеса и натиск от влиятелни политически фигури, икономически влиятелни корпорации и други заинтересовани физически и юридически лица, без заплахата от налагане на цензура, наказание, блокиране на материали и употребата на други санкциониращи механизми. „Свободата за формулиране и поддържане на идеи получава завършеност и сила, когато те могат да бъдат изказани свободно“¹⁶. Тя е особено важна за преодоляване на дезинформацията.

Общественият контрол като форма за въздействие върху дезинформацията, от своя страна, е способ за осигуряване на законосъобразното, редовно и целесъобразно действие на общественото управление, принудено да се съобразява с изискването за поднасяне на достоверна информация, който има за обект самото държавно управление, взето в неговата организационна и функционална структура. Общественият контрол е неюридически способ, принадлежащ на широката общественост, гражданските организации и отделни граждани, за налагане на законния интерес на гражданското общество при осъществяване на властническата дейност на органите на държавно уп-

¹³ Унищожителна критика към България в Европарламента. Налице е: <https://offnews.bg/evropa/unishtozhitelna-kritika-kam-balgaria-v-evroparlamenta-735450.html> [достъп за последен път. 09.10.2020 г.]

¹⁴ „Зам.-председател на ЕП: Българското правителство разпространява фалшиви новини“. Налице е: <https://offnews.bg/politika/zam-predsdatel-na-ep-balgarskoto-pravitelstvo-razprostraniava-falsh-735764.html> [достъп за последен път. 12.10.2020 г.]

¹⁵ Katz, Elihu & Lazarsfeld, Paul. Personal influence: The part played by people in the flow of mass communications. Free Press. 1955 г.

¹⁶ Градинаров,, Б. (2016). Медийно право. София: Фабер.

равление, насочен към избягване или преодоляване на закононарушения и неправилност, допуснати в работата на лицата, които отговарят за него. В различни моменти от битието на обществото се променя остротата, с която се поставят отделните проблеми. За да гарантира добросъвестността на управляващите, законодателят е предвидил, че цялата държавна власт произтича от народа и се осъществява от него непосредствено и чрез органите, предвидени в основния закон (чл. 1, ал. 2 от Конституцията на Република България). Правилен е изводът, че няма закон, свързан с работата на общественото управление, който в по-малка или по-голяма степен да не предвижда контролни правомощия за гражданите и техните организации, свързани със законосъобразното и правилно действие на управлението¹⁷. Проявна форма на обществен контрол върху дейността на органите, наред с правото на гражданите да подават жалби (при засегнат личен интерес), предложения (при засегнат неличен интерес) и петиции (при защита на публичен интерес) до всички държавни органи (описани в чл. 45 от Конституцията на Република България), сигнали (обикновено при съобщение за нередност, опасност и други) (в чл. 107, ал. 4 от АПК), заявления по Закона за достъп до обществена информация и други, е правото им да контролират потока на информация, достигнал до тях от държавните органи и институции и да изискват той да бъде достоверен. Основна особеност при осъществяването на обществения контрол е, че невинаги и не непременно посредством ефективното му реализиране, се стига до промени в правната, служебната или друга сфера на контролирания субект. По правило той служи като повод за обсъждане, отбелязване на констатираните проблеми в работата на държавните органи, цели посочване на нередности, неистини, дезинформация, празноти, отправяне на препоръки, даване на идеи за подобряване на работата на органите, а така също представлява и израз на оценката на обществото спрямо дейността на държавните органи. Именно общественият контрол на гражданските организации и инициативи и медиите е от значение и при борбата с дезинформацията и фалшивите новини, доколкото все още не съществува изрична правна уредба за ефективна борба и предотвратяване на разпространението на фалшиви новини и за дезинформиране на общественото мнение. Ангажирането на всеки гражданин, организация и инициатива за разрешаването на различни социални задачи, неминуемо ги поставя в ситуацията, от една страна, да са добре подготвени за диалог с властта с цел осъществяването на действия за отговор на нуждите на хората, а от друга страна да бъдат коректив в случаите, когато се разпространява дезинформация и злоумишлено се вреди на общественото мнение с цел то да се изкриви в желана посока. Упражняването на ефективен обществен контрол цели прозрачна и регламентирана работа на институциите, отчет на дейността им по разбираем за хората начин, непрекъснато проследяване и контрол на достоверността на информацията, която властта поднася на обществото. В този смисъл, спонтанно наложеният обществен контрол от групите от протестиращи български граждани, недоволни от действията на правителството и главния прокурор в Република България, получи европейски отзвук и подкрепа от европейски депутати - ирландката Клеър Дейли, румънката Рамона Стругариу, хърватина Иван Синчич и нидерландецът Пол Танг, и послужи за издаването на Резолюция на Европейския парламент от 8 октомври 2020 г. относно принципите на

¹⁷ Дерменджиев, И., Костов, Д., Хрусанов, Д. (2012). Административно право на Република България. Обща част. София: Сиби.

правовата държава и основните права в България (2020/2793(RSP))¹⁸, в която се изразява „дълбокото съжаление“, че събитията в България са довели до влошаване по отношение на принципите на правовата държава, демокрацията и основните права, независимостта на съдебната система, разделението на властите, борбата срещу корупцията и свободата на медиите, както и „дълбока загриженост“, че остават нерешени някои системни въпроси в съдебната система, установени от Европейския съд по правата на човека и Венецианската комисия. Забележителен е фактът, че в този случай, именно общественият контрол способства за сезирането на Европейски парламент, както и за издаването на резолюция, с която обръща внимание на всички чувствителни теми, останали нерешени в страната.

Заклучение

Упражняването на обществения контрол при всичките си форми води до задвижване на юридическите способности за контрол и за търсене на юридическа отговорност от извършилите нарушения лица. В голяма част от случаите общественият контрол действа с по-голяма резултатност от установени юридически способности за контрол и дори понякога стига до тяхното изместване. Една от причините за това е, че при упражняването на юридическите способности за контрол като че ли отделният проблем остава затворен между страните по спора или производството и в редки случаи достига до широката общественост за запознаване, с оглед на което и остава капсулирането и усещането за осъществена санкционирана или несанкционирана извършена нередност.

Използвана литература

1. “Борба с онлайн дезинформацията: експертна група се застъпва за повече прозрачност на онлайн платформите”. Налице е: https://ec.europa.eu/bulgaria/news/tackling-disinformation-online-expert-group-advocates-for-more-transparency-among-online-platforms_bg. [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]
2. “Borba s online dezinformatsiata: ekspertna grupa se zastapva za poveche prozrachnost na online platformite”. Nalitse e: https://ec.europa.eu/bulgaria/news/tackling-disinformation-online-expert-group-advocates-for-more-transparency-among-online-platforms_bg. [dostap za posleden pat. 22.10.2020 g.]
3. Георгиева, Ц. „Ролята на Интернет и социалните мрежи при “Twitter” революцията в Тунис“. Налице е: <http://cyberecology-bg.com/%D1%86%D0%B2%D0%B5%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%B3%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B8%D0%B5%D0%B2%D0%B0-%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82/> [достъп за последен път. 02.10.2020 г.]
4. Georgieva, Ts. „Roliata na Internet I sotsialnite mreghi pri „Twitter” revolutsiata v Tunis“. Nalitse e: <http://cyberecology-bg.com/%D1%86%D0%B2%D0%B5%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%B3%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B8%D0%B5%D0%B2%D0%B0-%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82/> [dostap za posleden pat. 02.10.2020 g.]

¹⁸ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0264_BG.html

5. Градинаров, Б. (2016). Медийно право. София: Фабер.
6. Gradinarov, B. (2016). Mediino pravo. Sofia: Fober.
7. Дерменджиев, И., Костов, Д., Хрусанов, Д. (2012). Административно право на Република България. Обща част. София: Сиби.
8. Dermendghiev, I., Kostov, D., Hrusanov, D. (2012). Administrativno pravo na Republika Bulgaria. Obshta chast. Sofia: Sibi.
9. „Европейският център на научните медии ще помага в борбата срещу фалшивите новини“. Налице е: https://multimedia.europarl.europa.eu/bg/science-media-hub-to-help-combat-fake-news_B01ESN043019_ev [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]
10. „Evropeiskiat tsentar na nauchnite medii shte pomaga v borbata sreshtu falshivite novini“. Nalitse e: https://multimedia.europarl.europa.eu/bg/science-media-hub-to-help-combat-fake-news_B01ESN043019_ev [dostap za posleden pat. 22.10.2020 g.]
11. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0264_BG.html
12. „Зам.-председател на ЕП: Българското правителство разпространява фалшиви новини“. Налице е: <https://offnews.bg/politika/zam-predsedatel-na-ep-balgarskoto-pravitelstvo-razprostraniava-falsh-735764.html> [достъп за последен път. 12.10.2020 г.]
13. „Zam.-predsedatel na EP: Balgarskoto pravitelstvo razprostraniava falshivi novini. Nalitse e: <https://offnews.bg/politika/zam-predsedatel-na-ep-balgarskoto-pravitelstvo-razprostraniava-falsh-735764.html> [dostap za posleden pat. 12.10.2020 g.]
14. Katz, Elihu & Lazarsfeld, Paul. Personal influence: The part played by people in the flow of mass communications. Free Press. 1955
15. LEGISLATIVE TRAIN SCHEDULE. Налице е: <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-connected-digital-single-market/file-online-platforms-disinformation/04-2018>. [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]
16. Медиапул. „Фалшиви новини за отнети деца паникьосаха роми в страната“. Налице е: <https://www.mediapool.bg/falshivi-novini-za-otneti-detsa-panikyosaha-romi-v-stranata-news298718.html> [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]
17. Медиапул. „Falshivi novini za otneti detsa panikiosaha romi v stranata“. Nalitse e: <https://www.mediapool.bg/falshivi-novini-za-otneti-detsa-panikyosaha-romi-v-stranata-news298718.html> [dostap za posleden pat. 22.10.2020 g.]
18. „Обществена консултация относно фалшивите новини и онлайн дезинформацията“. Налице е: https://ec.europa.eu/info/consultations/public-consultation-fake-news-and-online-disinformation_bg [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]
19. „Obshtestvena konsultatsia otnosno falshivite novini i online dezinformatsiata“. Nalitse e: https://ec.europa.eu/info/consultations/public-consultation-fake-news-and-online-disinformation_bg [dostap za posleden pat. 22.10.2020 g.]
20. Панайотова, Диляна. „ЕС заменя „фалшиви новини“ с „дезинформация онлайн“. Налице е: <https://news.bg/politics/es-zamenya-falshivi-novini-s-dezinformatsiya-onlayn.html>. [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]
21. Panaiotova, Diliانا. „ES zamenia „falshivi novini“ s „dezinformatsia online“. Nalitse e: <https://news.bg/politics/es-zamenya-falshivi-novini-s-dezinformatsiya-onlayn.html>. [dostap za posleden pat. 22.10.2020 g.]
22. Richter A. Fake News and Freedom of the Media JOURNAL OF INTERNATIONAL MEDIA & ENTERTAINMENT LAW Number 2018-2019. Налице е: <https://www.swlaw.edu/sites/default/files/2019-03/JIMEL%208.1%20032919%20845AM.pdf>. [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]

23. Стоянов, Д. „Девиантната природа на дезинформацията в интернет“. Докторантски четения 2019. София: Университетско издателство „св. Климент Охридски“ 2020 г.
24. Stoyanov, D. „Deviantnata priroda na dezinformatsiata v internet“. Doktorantski chetenia 2019. Sofia: Universitetsko izdatelstvo: „sv. Kliment Ohridski“.
25. Стефанов, Виктор. „Паника в Сливен: родителите извадиха стотици деца от две училища“. Налице е: <https://dnes.dir.bg/obshtestvo/panika-v-sliven-roditelite-izvadiha-stotitsi-detsa-ot-dve-uchilishta> [достъп за последен път. 22.10.2020 г.]
26. Stefanov, Viktor. „Panika v Sliven: roditelite izvadiha stotitsi detsa ot dve uchilishta“. Nalitse e: <https://dnes.dir.bg/obshtestvo/panika-v-sliven-roditelite-izvadiha-stotitsi-detsa-ot-dve-uchilishta> [dostap za posleden pat. 22.10.2020 г.]
27. Тофлар. А. (1991). Третата вълна. София: П.К. Яворов.
28. Toftar.A. (1991). Tretata valna. Sofia: P.K.Yavorov.
29. Унищожителна критика към България в Европарламента. Налице е: <https://offnews.bg/evropa/unishtozhitelna-kritika-kam-bulgaria-v-evroparlamenta-735450.html> [достъп за последен път. 09.10.2020 г.]
30. Unishtoghitelna kritika kam Bulgaria v Evroparlamenta. Nalitse e: <https://offnews.bg/evropa/unishtozhitelna-kritika-kam-bulgaria-v-evroparlamenta-735450.html> [dostap za posleden pat. 09.10.2020 г.]

За контакти: Докторант Цветанка Иванова – Стоянова
Институт за държавата и правото при БАН,
E-mail: bsslaw14@gmail.com
Докторант Димитър Стоянов
Софийски университет „св. Климент Охридски“
E-mail: usuaia@bivol.bg

ТРАНСПОРТНИТЕ ПРЕСТЪПЛЕНИЯ В КОНТЕКСТА НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА НЕПРЕДПАЗЛИВОСТ

Докторант, Надя Пандилова
Университет за национално и световно стопанство

TRANSPORT CRIMES IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL NEGLIGENCE

PHD student, Nadya Pandilova
University of national and world economy

Резюме

Настоящият доклад цели да разкрие и изследва историческите аспекти на отделянето на някои транспортни престъпления от престъпленията, извършени при професионална непредпазливост. Дълго време доктрината е изхождала от разбирането, че дейностите по транспорта, като източник на повишена опасност са само един от аспектите на цялата проблематика, свързана с професионалната непредпазливост. В тази връзка престъпленията, извършени от шофьори (професионални или любители) са били квалифицирани като престъпления, извършени при професионална непредпазливост (чл. 131 и 146 НК от 1956 г.), а само престъпленията, осъществени от работници или служители по транспорта са били подвеждани под специалните състави на чл. 333 и 334 НК от 1956 г. През 1982г. с промените със ЗИДНК, шофьорите започват да се отнасят към кръга от възможни субекти на престъпленията по транспорта и съобщенията наред с работниците и служителите по транспорта. С тези законодателни промени (приемане текстовете на чл. 342 и 343 от сега действащия НК) се постига така желаното уеднаквяване в наказателната отговорност на работниците по транспорта и водачите-любители на МПС.

Ключови думи: *транспортни престъпления, професионална непредпазливост, шофьори, работници или служители по транспорта*

Abstract

This report aims to reveal and examine the historical aspects of the separation of certain transport crimes from the crimes committed with professional negligence. For a long period, the doctrine had the understanding that the transport activities being a source of major danger are only an aspect of the issues regarding professional negligence. In relation to that, the crimes committed by drivers (whether these drivers were professional or unprofessional) were qualified as crimes committed with professional negligence (under art. 131 and art. 146 of the Criminal Code from 1956), while only crimes committed by transport workers and employees were qualified under the special constituent elements of the crimes under art. 333 and art. 334 of the Criminal Code from 1956. Through amendments in 1982 with the Act to Amend and Supplement the Criminal Code, the drivers are included in the scope of possible subjects of the crimes against transport and communications along with the transport workers or employees. Through these legislative changes (the adoption of the provisions of art. 342 and art. 343 of the present Criminal Code) the aimed unification in the penal responsibility of the transport workers and the unprofessional drivers of motor vehicles is achieved.

Key words: *transport crimes; professional negligence; drivers; transport workers or employees.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.298>

Въведение

Сред промените, залегнали в наказателния кодекс от 1956 г., с изключително значение в исторически план е създаването на новата глава XIII в Наказателния кодекс, специално уреждаща престъпленията по транспорта¹.

Изложение

Важно е да се отбележи, че до 1956 г. (когато наказателния закон се преименува на наказателен кодекс), системата на особената част на НЗ от 1951 г., не е съдържала обособена глава или раздел, посветени на транспортните престъпления². Към този момент, отделни състави на престъпленията, засягащи транспортната безопасност, са се съдържали единствено в главата „Общопасни престъпления“ и по-конкретно в чл. 320-321 и чл. 324 НЗ от 1951 г. Тези състави са уреждали хипотезите на умишлено и непредпазливо повреждане на транспортно средство или принадлежност към него, което създава опасност и съответно хипотезите на умишлени посегателства във връзка със знаците, свързани с транспортната безопасност).

Но наред с посочените по-горе състави, в случаите на причиняване на смърт или телесна повреда при упражняване на транспортна дейност, са се прилагали бланкетните състави на чл. 131 и 146 НЗ от 1951 г. (уреждащи причиняването на смърт и телесна повреда при т. нар. професионална непредпазливост). Излиза, че за известен период от време по отношение извършваните транспортни престъпления са били приложими няколко състава, поместени на различни места в наказателния закон.

Трудностите по прилагането на различните текстове, намиращи се на различни места в закона, стават все по-големи със създаването на специалната глава „Престъпления по транспорта“, поместена в НК от 1956 г.

С добавянето на тази глава се поставя началото на едно „лутане“ от страна на доктрина и съдебна практика по въпроса в кои случаи са приложими текстовете на чл. 131 и 146 НК³ (посветени на професионалната непредпазливост), и в кои поместените в новата глава текстове на чл. 333 и 334 НК⁴ (посветени на едни от най-често срещаните престъпления по транспорта).

Колизията между посочените норми се е дължала на факта, че и едните, и другите са обхващали случаите на причиняване смърт или телесна повреда по непредпазливост,

¹ Изв., бр. 12 от 10. 02.1956 г.

² **Костадинова, Р.** Транспортни престъпления, 2012, с. 64

³ Текстът на чл. 131 НК гласи , че който причини другиму смърт поради незнание или немарливо изпълнение на занятието си като лекар, шофьор и други, се наказва с лишаване от свобода до 10 години и глоба до 200 лева.

А съгласно текста на чл. 146, ал. 2 НК „Ако виновният е причинил такива повреди поради незнание или немарливо изпълнение на занятието си, наказанието е лишаване от свобода до 8 години при тежка телесна повреда и до 3 години при средна телесна повреда.“

⁴ Съответно текстът на чл. 333 НК е гласял следното: работник или служител по транспорта или собственик на моторно превозно средство, включено в транспорта за общо ползване, който наруши трудовата дисциплина (правилата за движението, изискванията за доброкачественост на ремонта на подвижния състав, пътя и съоръженията, правилата за натоварване и съхраняване на товарите и други такива), от което последва или може да последва повреда или унищожаване на подвижния състав, пътя или съоръженията, опасност за живота на хора, значително неизпълнение на плана за превозите или други значителни вредни последици, се наказва с лишаване от свобода до 15 години.

Ако от това последва смърт на повече от едно лице или ако деянието е извършено в пияно състояние, наказанието е лишаване от свобода не по-малко от 15 години, а в особено тежки случаи - смърт.

А чл. 334 НК е уреждал непредпазливото извършване на деянието по чл. 333 НК.

проявена във връзка с упражняване на едно опасно занятие, каквото е транспортната дейност. С оглед на казаното, напълно се оправдава и първоначално постановената противоречива практика по въпросите, касаещи квалификацията на непредпазливото убийство или телесна повреда, причинени при извършване на транспортна дейност.

В тази връзка, важно значение има Постановление № 1/1956 г., в което Пленумът на ВС застъпва становището, че „когато транспортен работник или собственик на превозно средство, включено в транспорта за общо ползване, извърши деяние по чл. 334 НК с резултат смърт, средна или тежка телесна повреда на едно лице, налице е освен деяние по чл. 334 и такова по чл. 131, ал. 1 или чл. 146, ал. 2“⁵. И след това постановление обаче продължава разнобоят в практиката на ВС по отношение приложението на посочените разпоредби.

Важно е да се отбележи, че за дълъг период от време, дейността на шофьорите, бидейки считана за занятие, създаващо повишена опасност за околните, е попадала под обхвата на текста на чл. 131 или 146, ал. 2 НК (към престъпленията против личността), в случаите, когато в резултат на нейното непредпазливо упражняване се е стигало до причиняване на смърт или телесна повреда. И по тази логика, непредпазливостта, която е била проявена при извършването на шофьорската дейност, се е считала за професионална.

В подкрепа на казаното е и разбирането на Ненов, който изхождайки от това, че транспортната дейност е източник на повишена опасност, е считал, че престъплението по чл. 334 НК не представлява нещо изключително, а е само един аспект от проблематиката, свързана с професионалната непредпазливост въобще⁶.

С оглед изложеното е важно да се подчертае, че за дълъг период от време голяма част от осъществените от шофьорите (професионалисти или любители) престъпления по транспорта са влизали в обхвата на престъпленията, извършени при професионална непредпазливост (чл. 131 и 146, ал. 2 НК).

Така единствено работниците или служителите по транспорта (на които по надлежния ред е възложена дейност, свързана с техническата и стопанската експлоатация на транспорта, както и с ремонта на подвижния състав, пътя и съоръженията⁷) са били третираны като възможни субекти на престъпленията по чл. 333 и 334 НК.

Съществуващото разграничение между шофьорите и транспортните работници или служители, тази диференциация на тяхната наказателна отговорност от гледна точка квалификацията на извършеното се запазва и след приемане на новия НК през 1968 г. като тя продължава до 1982 г. Така за периода от 1956 г. до 1982 г. извършваните от транспортните работници или служители престъпления са се квалифицирали като такива по транспорта, докато осъществяваните от шофьорите (професионалисти или любители) като престъпления против личността (макар по естеството си да са типични транспортни престъпления).

Всъщност с приемане на законопроекта за изменение и допълнение на наказателния кодекс от 1982 г.⁸ (ЗИДНК) вече за първи път в Глава XI (Общопасни престъпления) раздел II (Престъпления по транспорта и съобщенията) от новия НК, намират уредба и двете категории лица.

⁵ Р. 245-56-III н.о. (Сб., с. 236) и Р. 87-57-ОСНК (Сб., с. 28)

⁶ **Ненов, Ив.** Наказателно право на НРБ. Особена част. Том 2, ДИ Наука и изкуство, 1959, с. 408

⁷ Вж. т. 1, б. „а“ от постановление № 6/1969 г. на Пленума на ВС

⁸ Вж. Стенографски дневници, VIII НС, V сесия, 1982, с. 19

Понастоящем в чл. 342 от сега действащия НК, който съответства на стария чл. 333 НК (от 1956 г. отм.) вече е предвидена една и съща наказателна отговорност за субектите, които управляват превозни средства и работниците или служителите по транспорта.

Това решение е продиктувано от необходимостта да се очертаят по-пълно и правилно съставите на съответните престъпления, като се отстранят различията и споровете по прилагането им в практиката.

Както се посочва и в мотивите на законопроекта, главната цел е да се уеднакви наказателната отговорност на работниците по транспорта и на водачите-любители на МПС при причиняване на смърт, телесна повреда, значителни имуществени вреди и пр., като в чл. 342 и 343 НК се премахне досегашното изискване деецът да бъде непременно работник или служител по транспорта.

Ако се вгледаме по-дълбоко в тези законодателни промени, ще видим, че с тях се цели постигане на отдавна заложената идея за нивелиране на различията в размерите на наказанията, предвиждани за двете категории субекти. Разликата се състои в това, че този път това не се прави на плоскостта на подвеждането им под различни състави, намиращи се на различно систематично място в наказателния закон, а се извършва в рамките на един общ състав, поместен в съответната глава (съответно чл. 342 НК, намиращ се в Раздел II „Престъпления по транспорта и съобщенията на Глава XI „Общопасни престъпления“).

Действително чрез измененията и допълненията от март 1982 г. не само се ликвидират неоправданите различия в наказателната отговорност на горепосочените категории субекти, но и наред с това автоматично се изключва възможността да се прилагат разпоредбите, посветени на професионалната непредпазливост (понастоящем чл. 123 и 134 НК)⁹.

Новата редакция на чл. 342, ал. 1 НК, включвайки в своя обхват и шофьорите-любители, поглъща приложното поле на текстовете на професионалната непредпазливост, като по този начин значително се разширява не само кръгът от възможни субекти на посочената норма, но заедно с това и правилата за движение, които могат да бъдат нарушени¹⁰ – тук вече се включват не само правилата за експлоатация или изискванията за добро качество на ремонта на подвижния състав, на пътищата или на съоръженията (чл. 342, ал. 2 НК), но и общите правила за движение по пътищата (342, ал. 1 НК).

С оглед на последното, логически следва и противоположния извод за обхвата на ал. 2 на чл. 342 НК, който е силно стеснен, както по отношение кръга от субекти, така и относно правилата, които е възможно да бъдат нарушени от тези субекти. В тази връзка споделям напълно схващането на проф. Михайлов относно това, че на практика са възможни хипотези, които не изключват приложението на съставите на професионалната непредпазливост (чл. 123 и 134 от сега действащия НК).

Възможно е например деецът да не е работник или служител по транспорта и въпреки това да наруши някои от правилата за експлоатация на пътищата или съоръженията, поради което неговото противоправно деяние няма да може да се подведе под нормата на чл. 342, ал. 2 НК.

В контекста на разглежданата възможност, е важно да се изясни, че съотношение-

⁹ Михайлов, Д. Изпълнителното деяние при автотранспортни престъпления. Правна мисъл, 1983, кн. 5, с. 75

¹⁰ Вж. пак там

то между съставите на чл. 123 и 134 НК, уреждащи „професионалната непредпазливост“ и тези на чл. 343 вр. чл. 342, ал. 2 НК е както общи към специални състави.

Следователно доколкото не е осъществен специалният състав на чл. 343 вр. чл. 342, ал. 2 НК и доколкото субектът на престъплението не е шофьор, нарушил правилата за движение (в този смисъл чл. 342, ал. 1 НК), възможно е да е налице престъпление, извършено при професионална непредпазливост.¹¹

Заклучение

Поставеният на разглеждане в доклада въпрос касае най-вече връзката между транспортните престъпления и престъпленията, извършени при т. нар. професионална непредпазливост. Фактът, че за известен период от време приложните полета на тези престъпления почти са се припокривали, показва сходствата и допирните точки между съставите (законовите модели) на тези престъпления. Погледнато в исторически план именно непредпазливостта на шофьорите, допусната при изпълнение на тяхното занятие (представляващо и източник на повишена опасност за околните) е била разглеждана като професионална непредпазливост. Така окончателното обособяване и отделяне на типичните транспортни престъпления от цялостната проблематика, свързана с „професионалната непредпазливост“ става с бавни темпове.

Използвана литература

1. Костадинова, Р. (2012). Транспортни престъпления. София: Издателство Сиела.
2. Kostadinova, R. (2012). Transportni prestapleniya. Sofia: Izdatelstvo Ciela.
3. Михайлов, Д. Изпълнителното деяние при автотранспортни престъпления. Правна мисъл, 1983, № 5
4. Mihaylov, D. Izpalnitelnoto deyanie pri avtotransportnite prestapleniya. Pravna misal, 1983, № 5,
5. Ненов, Ив. (1959) Наказателно право на НРБ. Особена част. Том 2, ДИ „Наука и изкуство“.
6. Nenov, Iv. (1959). Nakazatelno pravo na NRB. Osobena chast. Tom 2. Darzhavno izdatelstvo Nauka i izkustvo
7. Стенографски дневници, VIII Народно Събрание, V сесия, 1982.
8. Stenografski dnevnitsi, VIII Narodno sabranie, V sesiya, 1982

За контакти: Докторант Надя Пандилова
Университет за национално и световно стопанство
email: nadya.pandilova@gmail.com

¹¹ Вж. Р. 326-2015-II н. о. на ВКС

В подкрепа на съображенията на въззивния съд следва да се посочи, че приетата със ЗИДНК през 1982 г. разпоредба на чл. 342, ал. 2 от НК, създаваща нов състав на престъпление по транспорта, а в конструкцията "чл. 343 вр. чл. 342, ал. 2 от НК", когато формата на вина е непредпазливост, се явява специална по отношение съставите на престъпления по чл. 123 и чл. 134 от НК, регламентиращи "професионалната непредпазливост". Анализът на състава на престъплението по чл. 342, ал. 2 от НК показва, че той има особен субект - "работник или служител по транспорта", а изпълнителното деяние се изразява в "нарушение на правилата за експлоатация или изискванията за добро качество на ремонта на подвижния състав, на пътищата или съоръженията" - т. е. отново бланкетна норма, препращаща към правилата, регламентиращи в специално законодателство, касаещо тази сфера на транспорта. В този смисъл структурата на основните състави по чл. 123 и чл. 134 от НК и специалния по чл. 343 вр. чл. 342, ал. 2 от НК е еднаква.

НАКАЗАТЕЛНОПРАВНА ЗАЩИТА НА ТЪРГОВСКАТА ТАЙНА (МАТЕРИАЛНОПРАВНИ И ПРОЦЕСУАЛНОПРАВНИ АСПЕКТИ)

Докторант, Елена Андреева
Университет за национално и световно стопанство

SUBSTANTIVE AND PROCEDURAL CRIMINAL LAW PROTECTION OF TRADE SECRETS

PhD student, Elena Andreeva
University of National and World Economy

Резюме

Доклада разглежда въпроса за наказателноправните аспекти на защитата на търговската тайна. Статията обхваща следните аспекти: Защита на търговската тайна в материалноправен аспект; Защита на търговската тайна в процесуалноправен аспект; Сравнителноправно изследване;

Ключови думи: *търговска тайна, защита, наказателноправен аспект.*

Abstract

The article considers the essence of criminal aspects of the protection of trade secrets. The article comprises the following issues: Protection of trade secrets according to criminal substantive law; Protection of trade secrets according to criminal procedural law; Comparative legal research;

Key words: *trade secret; protection; criminal aspect.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.303>

Търговската тайна и поверителната бизнес информация са от решаващо значение за развитието, конкурентоспособността и иновативните резултати и увеличаването на капитала на европейския бизнес. Когато иновациите не отговарят на изискванията за патентоспособност, търговските тайни се превръщат в основен инструмент за компаниите, с който да защитят специфичните за сектора, в който се развиват, знания и умения или цялостен бизнес модел. Същото може да се каже и за компании, които, макар и да разработват патентоспособни изобретения, предпочитат да не оповестяват публично своите иновации или за стартиращи компании, които не разполагат със свободен за инвестиране в патент финансов ресурс. Ценността на търговските тайни поставя с особена острота въпроса за тяхната защита. Настоящото изследване си поставя за цел да разгледа наказателноправните аспекти на проблема.

I. Материалноправна защита – наказателноправен аспект

Поради многопластовото проявление на търговската тайна не е единно виждането към кой отрасъл на правото следва да се отнесе регулирането на обществените отношения, с които този институт се родее. Правната доктрина възприема търговската тайна като отделен обект на правата върху интелектуалната собственост¹. На нормативно равнище обаче защитата се осъществява по правилата на нелоялната конкуренция², а от 2019г. и по правилата на специален закон – Закон за защита на търговската тайна

¹ (Драганов, 2016, стр. 244-254), (Маркова, 2010), (Брестничка, 2014).

² Чл.37 от Закона за защита на конкуренцията (Обн. ДВ. бр.102 от 2008 г., изм. ДВ бр. 28 от 2019 г.)

(ЗЗТТ)³, въвеждащ изискванията на правото на Европейския съюз (ЕС) в тази област⁴. Извън обхвата на директивата и на специалния закон, който я транспонира, остават административната и наказателната отговорност за нарушаване на търговската тайна. На държавите членки (ДЧ) на ЕС е предоставена пълна дискреция при подхода към посочените два аспекта.

1. Наказателноправна закрила – сравнителноправен анализ⁵

Почти всички ДЧ на ЕС имат правна уредба, закриляща търговската тайна. Поради липсата на единен, действащ за съюза акт, който да регулира тази материя, законодателните решения в отделните държави се различават в няколко аспекта. На първо място, разлика има в подхода към закрилата - дали нарушаването на търговската тайна е въздигнато в самостоятелно престъпление⁶ или това деяние попада в обхвата на други престъпления⁷. Анализа на законодателствата на първата група държави показва, че актът на нарушаване на търговската тайна може да бъде подведен освен под състава на нарушаването на търговската тайна и под съставите на други престъпления⁸ (т.е. да се стигне до ситуация на идеална съвкупност от престъпления). Така, макар да не се отнасят директно до търговската тайна, определени престъпни състави, под които може да се подсумира нарушаването ѝ, също допринасят за закрилата на същата като част от пошироката наказателноправна уредба на материята. При втората група държави нарушаването на търговската тайна не е инкриминирано в самостоятелно престъпно деяние, а се наказва само ако разкрива признаците на друг престъпен състав.

На второ място, както и в гражданското право, липсва единна дефиниция за това що е търговска тайна, поради което и конкретните обекти на защита в различните правни системи съществено се различават. В законодателствата на част от държавите⁹ е изработена легална дефиниция на понятието, докато в други същото се запълва със съдържание посредством съдебната практика. Не е единен подходът и що се отнася до това унифицирано определение за понятието „търговска тайна“ ли се ползва за всички отрасли на правото или напротив – всеки отделен отрасъл, в който търговската тайна има регламентация, борави с отделно понятие¹⁰.

Следващ аспект е видът на налаганите наказания: в общата хипотеза прилагат се лишаване от свобода и финансови санкции. В повечето страни тези две наказания се

³ Обн. ДВ. бр. 28 от 2019 г.

⁴ Директива (ЕС) 2016/943 на Европейския парламент и на Съвета от 8 юни 2016 г. относно защитата на неразкрити ноу-хау и търговска информация (търговски тайни) срещу тяхното незаконно придобиване, използване и разкриване (ОВ, L 157/1 от 15 юни 2016 г.)

⁵ Представената обобщена информация се базира на проучване на нормативните актове на ДЧ и официалните изследвания на разглежданата материя на Европейската комисия (ЕС, 2016) и на Службата на ЕС за интелектуална собственост (EUIPO, 2018).

⁶ Австрия, Кипър, Чехия, Дания, Финландия, Франция, Гърция, Германия, Португалия, Румъния, Испания, Швеция. В Австрия, Кипър, Чехия, Дания, Германия, Гърция, Полша и Румъния наказателноправна защита на търговската тайна е предвидена и при неспазване изискванията на конкурентното право.

⁷ България, Малта, Обединеното кралство, Ирландия.

⁸ В законодателствата на Кипър, Франция, Германия, Гърция, Португалия и Румъния наказуемо е поведение нарушаващо тайната на определен тип секретна информация (държавна или друг вид тайна информация).

⁹ Италия и Португалия.

¹⁰ Детайлно въпросът е развит в горепосоченото изследване на ЕК (ЕС, 2016).

налагат кумулативно или алтернативно, а в малко на брой държави деянията са наказуеми изключително и само с едно от тях¹¹.

Що се отнася до режима на осъществяване наказателното преследване, на четвъртото място, то не може да се отграничи по-често прилаган подход – почти равен брой държави преследват деянията като престъпления от общ характер¹², а друга част - като престъпления от частен характер¹³. Размерът на причинените вреди се предвижда като допълнителен критерий за престъпния характер на деянието в отделни държави¹⁴.

Друг съществен момент са изискванията към субекта на престъпленията – в някои държави субект може да бъде всяко наказателноотговорно лице, докато в други за съставомерността се изисква лицето да е носител на задължение за опазване на търговска тайна. По отношение на субективната страна на престъпленията в наказателните закони на повечето ДЧ се изисква деянието да е извършено умишлено, като непредпазливите деяния се наказват в крайно малък брой държави¹⁵. Корпоративна наказателна отговорност се предвижда в доста ДЧ¹⁶, когато деянието е извършено от името или в полза на юридическо лице. В тези случаи размерът на имуществените санкции за юридическите лица се определя от обществената опасност на деянието, причинените щети (като тук се включва не само финансовото изражение на накърнения интерес, а въобще причинените щети, включително и нематериални) и извлечените от нарушителя ползи (оценката, на които отново се формира при същия подход – изследва се, както финансовата изгода, до която е довело деянието, така и натрупани нематериални ползи). Освен парични санкции в част от държавите¹⁷ приложение намират и други санкции като ликвидация на юридическото лице, конфискация на имуществото му, ограничаване възможността да извършва определена дейност.

2. Нормативен подход в Република България

У нас нарушаването на търговската тайна не е въздигнато в самостоятелно престъпление. Това деяние се наказва доколкото разкрива признаците на друго инкриминирано поведение. Този труд няма да се занимава с въпроса за това що е търговска тайна. Темата за легалното определение в ЗЗТТ и взаимовръзката на същия закон с вече съществуващата нормативна уредба занимава научната мисъл не отскоро¹⁸. С оглед на това за ненужно се счита обсъждането на тези въпроси. Единствено следва да се изтъкне, че за дефинирането на търговската тайна се възприема легалното определение, дадено в ЗЗТТ.

Нарушаването на търговската тайна може да се окаже съставомерно по Глава девета "а" от НК – „Компютърни престъпления“. Струва ми се, че по-ограничено проявление могат да имат хипотезите на чл. 225в НК. Считаю, че законодателният подход е необходимо да бъде преосмислен и нарушаването на търговската тайна следва да бъде

¹¹ Само с лишаване от свобода се наказва деянието в Унгария, Италия, Литва, Словакия и Словения, а в Чехия е предвидено единствено финансова санкция.

¹² Белгия, България, Чехия, Кипър, Естония, Франция, Унгария, Литва, Словакия, Словения и Швеция.

¹³ Австрия, Дания, Финландия, Германия, Гърция, Италия, Холандия, Полша, Португалия, Румъния и Испания.

¹⁴ Чехия, Литва, Полша и Словакия.

¹⁵ Белгия, Естония и Франция.

¹⁶ Австрия, Белгия, Кипър, Дания, Естония, Финландия, Франция, Унгария, Латвия, Люксембург, Холандия, Полша, Румъния, Словения, Испания и Обединеното кралство.

¹⁷ Белгия, Унгария, Латвия, Люксембург, Румъния, Словения, Испания и Обединеното кралство.

¹⁸ (Голева, 2018), (Петров), (Aplin, 2014).

въздигнато в самостоятелно престъпление. Само така нормативната база би била съответна на променящите се обществени отношения и би обезпечила със защита от най-висока степен охраната на интересите на притежателите на търговска тайна.

II. Процесуалноправна защита – наказателнопроцесуален аспект

Обстоятелството, че дадена информация има характеристиките на търговска тайна не води до невъзможност за възпроизвеждането ѝ в наказателния процес. Така изказаното становище има няколко проявления, които последователно ще бъдат разгледани в изложението по-долу: от гледна точка на органите на наказателния процес, които могат да изискват такава информация и от гледна точка на лицата, които следва да я предоставят.

1. Съдът и органите на досъдебното производство могат да допускат, събират, проверяват и оценяват материали, които имат характера на търговска тайна. Сами по себе си тези действия не представляват нарушение на изискванията на ЗЗТТ. Приобщаването не попада под вложеното в закона за неправомерно придобиване, използване и разкриване. Напротив, употребата на търговска тайна за разкриване на престъпления е сред едно от изключенията, при които нейната експлоатация за нужди не на притежателите ѝ се смята за правомерно (чл.9, т.2 ЗЗТТ).

Следователно въпросът е как могат лицата, които имат интерес от защитата на търговската тайна да искат и търсят нейната закрила в наказателния процес, т.е. как да се обезпечи, че в рамките на наказателния процес разкритите обстоятелства, които имат характера на търговска тайна, няма да се узнаят от лица, които да застрашат сигурността ѝ?

2. Могат ли лицата, имащи достъп до търговски тайни да откажат да ги предадат за нуждите на наказателното дело? На разглеждане се поставят конкретни процесуални хипотези.

2.1. Може ли свидетелят да откаже да дава показания за обстоятелства, които представляват търговска тайна?

Свидетел, който е възприел факти, които допринасят за разкриване на обективната истина, е длъжен да ги изложи пред разпитващия го орган, дори тези факти да съставляват търговска тайна. Това е така, тъй като от задължението за явяване и даване на показания (чл. 120, ал.1 НПК) са предвидени изрично и лимитативно изключения за обстоятелствата, по които свидетелят не е длъжен да дава показания (чл. 121 НПК). Изчерпателно са посочени и лицата, които могат да откажат да свидетелстват (чл. 119 НПК). Връзката между юридическо лице и призования като свидетел не е сред изброените качества, за да може лицето да се позове на чл. 119 НПК, а обстоятелството, че фактите, за които свидетелят е длъжен да даде показания щом ги е узнал, представляват търговска тайна, не е сред предвидените в чл. 121 НПК обстоятелства. Следователно не съществува процесуалноправен регламент, по силата на който информацията, представляваща търговска тайна, да не бъде приобщена към наказателното дело чрез свидетелски показания.

Същевременно обаче разпоредбата на чл. 52, ал.1 ТЗ вменява задължение на прокуристът, търговският пълномощник, търговският помощник, търговският представител и търговският посредник при осъществяване на длъжността да пазят търговската тайна и търговският престиж на лицата, възложили им извършването на определена работа. Алинея 2-ра на същия текст сочи, че неизпълнението на това задължение влече отговорност по реда на Закона за защита на търговската тайна. Следователно поставя се въпросът разкриването на информация, представляваща търговска тайна в наказателния

процес, води ли до ангажиране на отговорността на свидетеля по ЗЗТТ? Категоричният отрицателен отговор на този въпрос почива на следните основни аргументи. На първо място, изтъкнатото по-горе за това, че ползването на информация, представляваща търговска тайна от държавните органи в наказателния процес, не е неправомерно по смисъла на ЗЗТТ, важи и в този аспект – предоставянето на такава информация от свидетеля не е неправомерна употреба по смисъла на ЗЗТТ¹⁹. Още по малко нейната роля в наказателния процес може да се възприеме като неправомерна употреба. На следващо място следва да се търси баланса между обществения и частният интерес, като първият следва да има превес в този случай.

На същото основание следва да се приеме, че обстоятелството, че определени предмети, книжа и данни представляват търговска тайна не отменя задължението по чл. 159 НПК на учрежденията, юридическите лица, длъжностните лица и гражданите да ги предадат за нуждите на наказателното производство, ако те имат значение за делото.

2.2. Могат ли представителите на юридическите лица, присъстващи на претърсване и изземване в помещения, ползвани от юридическите лица (чл. 162, ал.4 НПК), да ограничат достъпа на държавните органи до информация, представляваща търговска тайна?

Уреждайки тези две принудителни действия по разследването НПК предвижда задължително осигуряване присъствието на определени лица (чл. 162, ал.1-5 НПК). По отношение на претърсването и изземването в помещение, което се ползва от юридическо лице, законът изисква тези действия да се извършват в присъствието на представител на юридическото лице. Когато не може да присъства такова лице, претърсването и изземването се извършват в присъствието на представител на общината или кметството (чл. 162, ал.4 НПК). В най-честата хипотеза претърсване и изземване се извършва от органите на досъдебното производство. Съдът, който одобрява протокола за извършеното действие претърсване или изземване или съдът по същество, когато преценява възможността да включи към доказателствената съвкупност протоколите за тези действия, следва да прецени спазени ли са всички изисквания на закона (чл. 160-163 НПК), едно от които е присъствието на представител на юридическото лице, респ. на общината или кметството.

В правната теория се поддържа, че присъствието на поемните лица е предвидено, за да осигури разкриването на обективната истина и да охрани правата на обвиняемия. Това е така, защото функцията на поемните лица – разкрита чрез правата, които закона им предоставя, и задълженията, които им вменява – е призвана да гарантира, че конкретните действия по разследването са извършени законосъобразно²⁰. Следователно поставя се въпросът присъствието на лицата, визирани в чл. 162, ал.1-5 НПК изпълнението на същите изисквания ли обезпечават или други?

Прецизният отговор изисква анализ на процесуалната фигура на поемните лица в съпоставка с визираните в чл. 162, ал. 1-5 НПК лица.

¹⁹ С цялата условност на думата, „употреба“ в текста се използва като събирателно, за да означаи дефинираните в чл. 8 ЗЗТР неправомерно придобиване, използване и разкриване на търговска тайна.

²⁰ Анализирайки статутът на поемните лица, съобразно регламентацията в отменения НПК (Обн. ДВ. бр. 89 от 15.11.1974г., отм. ДВ. бр.86 от 28.10.2005 г.), която в основната си част се припокрива с предвидената в сегашния закон, акад. С.Павлов изтъква, че именно с тази фигура се създават необходимите условия „за осъществяване на обществен контрол върху работата на следствените и съдебните органи и за укрепване на законността и наказателния процес.“ (Павлов, 1976, стр.211)

Поемните лица до момента на избора им за такива следва да са несвързани с процеса – да нямат друго процесуално качество (чл. 137, ал.2 НПК). Струва ми се, че макар и неизказана по този начин идеята на закона би могла да се доразвие като се посочи, че ако не беше процесуалното им качество на поемни лица, те никога не биха били конституирани в процеса в друго процесуално качество.

Макар да могат да бъдат разпитвани като свидетели (чл. 118, ал.1, т.3 НПК), поемните лица могат²¹ да свидетелстват, но само за това какво за възприели по време на процесуалното действие, в което са участвали като поемни лица. Те – по дефиниция – не са възприели обстоятелства, относно съставомерни факти.

Поемните лица са трети за материалното правоотношение лица. Те не защитават в процеса свои или представлявани права и законни интереси. Не следва и да са заинтересовани от изхода на делото по каквато и да е причина.

Това не във всеки случай може да е вярно за визираните в чл.162, ал.1-5 НПК лица.

Претърсването и изземването обичайно се извършват в ранния етап на разследването, когато качеството на лица не е докрай изяснено. Затова, ако се установи, че са узнали обстоятелства от предмета на доказване, присъстващите лица могат да бъдат разпитвани като свидетели за тези именно обстоятелства.

Не може да се каже еднозначно, че тези лица са странични за материалното правоотношение. Не е лишена от логика хипотезата, при която срещу присъстващото лице в хипотезите на чл. 162, ал.1-5 НПК се съберат достатъчно доказателства впоследствие и това лице бъде привлечено като обвиняем например.

Сравнението между правата на поемните лица по чл. 137, ал. 4 НПК и правата по чл. 236, ал. 2 НПК на присъстващите на основание чл. 162, ал.1-5 НПК лица показва съществени различия и сочи на извода за многопластовата роля на поемните лица, каквато вторите нямат и не могат да имат. Спектъра от процесуалните права на поемните лица изгражда фигурата им на блюстителите на законността. Право на присъстващите на претърсването и изземването лица е само искането за поправки, изменения и допълнения на протокола за извършеното действия. Очертавайки посочените обстоятелства, струва ми се, че присъствието на тези лица наред със законността и установяването на обективната истина, цели да охрани и правата на лицето, спрямо което се извършва претърсването и изземването. Връчването на протокола на основание чл. 236, ал.4 НПК по мое мнение легитимира посочените лица, когато те твърдят, че определени предмети и книжа не се намират в тяхна фактическа власт, а са приобщени по наказателно дело. На това основание тези лица могат правомерно да откаат предоставянето на тези предмети, в случай, че му бъдат поискани от друго лице или държавен орган.

В обобщение считам, че присъствието на представителите на юридическите лица на претърсване и изземване цели да обезпечи запознатостта им каква част от съхраняваната от тях информация, включително и такава с характер на търговска тайна, се приобщава по делото.

2.3. Приобщаването на търговска тайна представлява ли основание за разглеждането на делото при закрити врати и води ли до засекретяване на материалите по делото?

²¹ „Могат” в случая се използва не, за да посочи, че за поемните лица действа забрана да свидетелстват за други обстоятелства, а за да покаже, че – ако са спазени разгледаните в текста изисквания на закона – тези лица не биха имали възможност да свидетелстват за обстоятелства, касаещи съставомерни факти, тъй като няма да са възприели такива.

Разпоредбата на чл. 263, ал.1-3 НПК ограничава фундаментален принцип на наказателния процес – неговия публичен характер. Ограничава се и правото на достъп на гражданите до информация. Тя предвижда няколко основания за ограничаване на посочените принципи: когато това се налага за запазване на държавна тайна или на нравствеността, както и в случаите на чл. 123, ал.2, т.2 НПК (ал.1), да се предотврати разгласяването на факти от интимния живот на гражданите (ал.2), при разпит на малолетен или непълнолетен свидетел (ал.3). Най близо до защитавания обект – търговската тайна, стои понятието „държавна тайна”. Търговската тайна сама по себе си не попада под обхвата на понятието „държавна тайна” по смисъла на чл. 25 Закона за защита на класифицираната информация. Следователно наличието на материали, представляващи търговска тайна, не би довело до засекретяване на делото или на тези материали. Търговската тайна не изпълва и никоя друга от хипотезите на чл. 263, ал. 1-3 НПК. Предвид невъзможността разпоредбите, предвиждащи ограничителни мерки да се тълкуват разширително, то следва да се приеме, че за съда не съществува основание да провежда закрити заседания по такива дела.

Считам, че това е пропуск на законодателя. Важността на търговската тайна предпоставя необходимостта от нейната защита. Разглеждането на делото публично би създавало възможност на неограничен кръг лица да придобият информация, която би увредила просперитета на юридическите лица, които имат интерес тя да остане в тайна. Двата интереса – публичният, а именно необходимостта от приобщаване на търговската тайна по наказателното дело, и частният, а именно гарантиране тази информация да стане достояние единствено на участниците по делото – следва да намерят единение, като *de lege ferenda* се предвиди, че търговската тайна представлява още едно основание за разглеждането на делото при закрити врати²².

3. Процесуални способности за защита на търговската тайна

Досъдебното производство по правило е тайно. Достъп до доказателствената съвкупност имат органите досъдебното производство и лицата, на които законът дава право да се запознаят с нея – обвиняемият и защитникът (чл.219, ал.3, т.4 НПК и чл. 227, ал.2 НПК) и пострадалият и неговият повереник (чл. 227, ал. 2 НПК). Конституционният съд²³ е имал повод да посочи, че макар в законодателството да „няма легално определение на понятието „следствена тайна”, но това могат да бъдат само данни от разследванията, които извършват компетентните органи на досъдебното производство. Разгласяването на материалите по разследването е забранено под страх от наказателна отговорност по чл. 360 НК. Само по изключение може да бъде разрешено такова разгласяване от прокурор по чл. 198, ал. 1 НПК. Опазването на следствената тайна представлява част от осъществяването на съдебната власт от съдебните органи...” На досъдебното производство е предвидена достатъчна гаранция за неразгласяване на информация, предадена за нуждите на разследването, която представлява държавна тайна. Необходимо е обаче да се посочи, че във всеки случай, когато се произнася по реда на чл. 198 НК по дела, по които е приобщена търговска тайна, прокурорът следва да съобразява на кого предоставя такова разрешение и до какви последици би могло да доведе запознаването на това лице с информация, която представлява чужда търговска тайна.

²² С каквото изменение процесуалния закон би бил в унисон с ЗЗТТ, който в чл. 12 предвижда мерки за поверителност в съдебното производство.

²³ Решение №9 от 04.10.2011 г. на КС на РБ по к.д. №7/2011 г.

На следващо място, във всеки случай, когато предоставената за нуждите на делото търговска тайна е приобщена посредством доброволно предаване или изземване на материален носител (електронен, магнитен или оптичен информационен носител; компютърна конфигурация; хартиено копие и т.н.), то лицата, които се явяват процесуално легитимирани да поискат нейното връщане могат да реализират правата си по реда на чл. 111, ал.3 НПК.

Търговската тайна е важен нематериален ресурс с огромна стойност. За да отговори на променените обществени отношения и нужди, необходимо е законодателят да предвиди правни механизми, с които да защити нейната неприкосновеност срещу не-регламентиран достъп по адекватен начин.

Използвана литература

1. Брестничка, Р. (2016). Търговска тайна.София. Издателски комплекс УНСС
2. Brestnichka, R. (2016) Targovska tayna. Sofia. Izdatelski kompleks UNSS
3. Драганов, Ж. (2016) Обекти на интелектуалната собственост. София. Сиб
4. Draganov, Zh. (2016) Obekti na intelektualnata sobstvenost. Sofia. Sibi
5. Голева, П. (2018) Правното понятие за търговска тайна в контекста на Директива (ЕС) 2016/943. *Studia iuris* (2), ISSN 2367-5314,
6. Goleva, P. (2018) Pravnoto ponyatie za targovska tayna v konteksta na Direktiva (ES) 2016/943.
7. Маркова, М. (2010) Ноу- хау като обект на интелектуалната собственост на фирмата.-Собственост и право (8).
8. Markova, M. (2010) Nou-hau kato obekt na intelektualnata sobstvenost na fermata. *Sobstvenost I pravo* (8)
9. Павлов, С. (1976) Развитие на наказателнопроцесуалната система на Народна република България на съвременния етап, София, БАН
10. Pavlov, S. (1976) Ravitie na nakazatelnoprocesualnata sistema na Narodna republika Bvlgaria na syvremennia etap. Sofia, BAN
11. Петров, П. Някои размисли (без страсти) за Закона за защита на търговската тайна”, електронно издание „Грамада – портал на българския юрист”, публикувано на уеб сайта <http://gramada.org/%D0%BD%D1%8F%D0%BA%D0%BE%D0%B8-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BC%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B8-%D0%B1%D0%B5%D0%B7-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B0-%D0%B7/>
12. ISSN 2367-5314 (достъп за последен път.25.10.2020)
13. Petrov, P. Nyakoi razmisli bez strasti za Zakona za zashtita na targovskata tayna. *Elektronno izdanie “Gramada – portal na bylgarskiqt yurist”*.
14. Aplin, T., (2014) *Critical Evaluation of the Proposed EU Trade Secrets Directive*” (25) King’s College London Law School Research
15. *Study on Trade Secrets and Confidential Business Information in the Internal Market Final Study*, Contract number: MARKT/2011/128/D, Ref. Ares(2016)98815 - 08/01/2016
16. *The Baseline of Trade Secrets Litigation in the EU Member States*, European Union Intellectual Property Office, 2018, ISBN 978-92-9156-251-0.

За контакти: Докторант, Елена Андреева
УНСС
e-mail: elena_andreeva_@abv.bg

КОВИД-19 ПАНДЕМИЯТА И НЕЙНИТЕ ЮРИДИЧЕСКИ ЕФЕКТИ ВЪРХУ ТРАНСПОРТНИЯ СЕКТОР В ГЛОБАЛЕН МАЩАБ

*Докторант Емил Лечев
Икономически университет – Варна, България*

COVID-19 PANDEMIC AND ITS JURIDICAL EFFECTS ON THE TRANSPORT SECTOR ON A GLOBAL SCALE

*PhD Student Emil Lechev
University of Economics – Varna*

Резюме

Транспортният бизнес се управлява на база система от международни правила и конвенции, които регулират взаимоотношенията между различните икономически субекти, които участват в снабдителната верига. Във въздушния транспорт основен стандарт е Монреалската конвенция, за сухопътния бранш това е ЧМР документа, а в морския транспорт са правилата от Хага-Висби. В този документ ще се разгледа накратко тяхното тълкование на Ковид-19 пандемията и икономическия ефект от него.

Ключови думи: *Сухопътен транспорт, морски транспорт, въздушен транспорт, Ковид-19, Международни легални конвенции.*

Abstract

The transport business is governed by system of international rules and regulations, which control the behavior between the different economic agents in the supply chain. For the airfreight industry main standard is the Montreal Convention, for the road transport it is the CMR document, and for ocean freight, such role has the rules from Hague-Visby. The report will analyze their interpretations on the COVID-19 pandemic and their economic effects on the transport industry as a whole.

Key words: Road Transport; Ocean Freight; Airfreight; Covid-19; International Transport Regulations.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.311>

Въведение

От края на 2019-та година вирусът Ковид-19 увеличава глобалното си разпространение с темпове на геометрична прогресия. Според данните на Световната Здравна Организация от дата 12.11.2020, в момента има над 52 милиона регистрирани случая на болестта в 217 страни и над 1,2 милиона смъртни случая. Следователно, бързината на разпространение, дългият безсимптомен инкубационен период и дълготрайността на въпросния вирус го превърнаха в “game changer” за цялата глобална икономика. Адаптацията е от оперативен, регулационен и хуманен характер и не търпи отлагане и умуване (“Ковид-19 Корона вирус пандемия калкулатор”, 2020).

Тази кратка статия се занимава с правната интерпретация на форс мажорните обстоятелства, които Ковид-19 задейства спрямо три от най-стратегически значимите от транспортни сектори: Въздушен, Морски и Автомобилен.

Изложение

а. Въздушен транспорт

Транспортната индустрия не е изключение, където най-сериозен ефект имаше върху въздушният бранш. Въздушният транспорт може да се раздели на два подтипа (Николова, 2012):

- Транспорт използващ пасажерски самолети;
- Въздушен транспорт използващ freighter самолети – самолети с 100% капацитет за превоз на карго.

Първият подтип са обикновени самолети, които са с основен капацитет за превозване на пътници. Такива самолети зависимост от типа си имат различни по големина карго департаменти, които представляват и 90% от общия карго капацитет за цялата глобална индустрия. В месеците на Март и Април 2020, почти всички пасажерски самолети бяха спрени от дейност заради пандемията. (Сеймур, 2020) Следователно въздушната карго индустрия губи по-голямата част от своя капацитет, което води до разваляне на много дълготрайни договорки между спедиторските фирми, авиолиниите и товародателите.

Големите победители от ситуацията бяха глобалните транспортни интегратори от типа на DHL, UPS и FedEx. Тези фирми имаха преди пандемията флотилии от фрейтъри, които почти не бяха повлияни от пазарните рестрикции и успяха да увеличат цените си за месеците Март и Април до 800% за някои от най-ползваните линии. Почти всички договорки за дългосрочен капацитет бяха отхвърлени, заради форс мажорната ситуация, което доведе до краткосрочен хаос на пазара за въздушни превози (Сеймур, 2020).

Основен документ определящ параметрите на отговорност между икономическите субект участващи в снабдителна верига, утилизираща въздушен транспорт е била Варшавската конвенция е подписана на 12 октомври 1929 г. В нея участват 134 държави. Тя е изменяна и допълвана многократно — с Протокола от Хага от 28 септември 1955 г., Конвенцията от Гуадалахара от 18 септември 1961 г., Протокола от Гватемала от 8 март 1971 г. и четирите допълнителни протокола от Монреал от 25 септември 1975 г. Найважните аспекти на тези регламенти са свързани с условията за осъществяване на товарни въздушни превози и обхващат: - отговорността на авиокомпаниите; - правата на изпращача за последващо разпореждане – такива не биха могли да се упражняват след получаване на съобщение за пристигане на пратката. Тези правила засягат сделките, реализирани с документарен акредитив (Николова, 2012).

На 28 май 1999 г. в гр. Монреал, Канада се сключва нова Конвенцията за уеднавяване на някои правила за международния въздушен превоз (Монреалска конвенция), която заменя Варшавската конвенция и нейните поправки с протокола от Хага, Гуадалахарската конвенция и Протоколите от Монреал. Монреалската конвенция се прилага както по отношение на превозите на пътници, така и при превозите на багажи или товари по въздушен транспорт. Тя регламентира правилата за сключване на договорите за превози на пътници, багажи и товари, както и съдържанието на тези договори и отговорността на страните при неизпълнение на поетите задължения по договор за превоз (Николова, 2012)

Основен текст касаещ Ковид-19 кризата е частта, която регламентира отговорността на превозвача за погубване или закъснение на товара. Според Монреалската конвенция, превозвачът е отговорен и за вредите, причинени от закъснение при въз-

душния превоз на товари. Независимо от това той не носи отговорност за вреди, причинена от закъснение, ако докаже, че неговите служители и агенти са взели всички мерки, които разумно биха могли да се изискват за избягване на вредите, или че е било невъзможно да се вземат такива мерки. Следователно, по-голямата част от превозвачите успяха да се измъкнат от своята отговорност по дълготрайните договори за запазване на капацитет със спедитори и товародатели, което доведе до увеличение на навлата, и голям недостиг на свободно място за товарене.

b. Морски Транспорт

Най-значимият като обеми на превозени стоки начин на транспорт е морският. Той не беше толкова осезаемо повлиян от пандемията, както се получи с въздушния транспорт, поради голямото наличие на карго капацитет, който не е обвързан с превоза на пасажери.

Основен правен пътеводител тук е протокол за поправка на правилата от Хага (подписан през 1963), наречен Правила от Хага-Висби. Лимитите на отговорност за морските превозвачи и съответстващите им обезщетения се увеличават до 2 СПТ на кг, но не повече от 666,67 СПТ на колет при установяване на пълни или частични липси или повреди на превозваните товари. Съгласно тези правила се отменят лимитите на отговорността на превозвачите, ако вредите са причинени от умишлени действия или бездействие на корабния екипаж. Освен това се предвижда повишаване на лимитите на отговорност до фактическата стойност на превозваните стоки, в случай че тя е обявена в коносамента. В световен мащаб около 70% от морските превозвачи спазват тези правила (Николова, 2012).

Правилата от Хага-Висби също защитават в голяма степен превозвачите, което доведе до огромно увеличение на навлата, което е видно от някои статистически индекси, като този на Shanghai Containerized Freight Index (SCFI), чийто нива са се удвоили от Май 2020-та насам (виж фигура 1):



Фиг. 1. Shanghai Containerized Freight Index (SCFI)

Източник: <https://en.sse.net.cn/indices/ccfnew.jsp>

Индексът SCFI за Северна Европа е с около 70% по-висок от този на 1 май и продължава своята възходяща траектория. Единственият облак на хоризонта за превозвачите е възможността за нови затваряния в Европа, поради пандемията от коронавирус,

което може да доведе до пауза или отмяна на някои поръчки от Азия. Ценовите нива по маршрута от Китай за западното крайбрежие на САЩ са се увеличили с 124% спрямо май месец, а за източното крайбрежие - с 68%. Въпреки че превозвачите увеличиха корабния капацитет по маршрута Азия - Северна Америка, тарифите продължават да поддържат рекордни нива.

Транстихоокеанските превозвачи са силно критикувани от американските ВСО и NVOCC за високи ставки, прилагане на допълнителни такси, недостиг на контейнери, стриктно прилагане на таксите за задържане и обща „липса на обслужване“.

По отношение на останалите световни маршрути, според SCFI, от май насам тарифите по направлението Азия – Южна Африка са се увеличили с 88%. 136% е увеличението за този период за каргото до Австралия, но най-огромен е скокът на навлото от Азия за източното крайбрежие на Южна Америка - 291% (Списание “Логистика“, Септември, 2020).

Следователно, в морския бранш виждаме сходен сценарий, при когото основните глобални превозвачи вдигат значително своите навла и се възползват максимално от възникналата криза, за да генерират по-високи обороти.

с. Сухопътен транспорт

Последният вид транспорт, който ще бъде засегнат в този рапорт е сухопътният и в по-голяма частност – Паневропейският. Тук основните типове сухопътен транспорт са както в морски: групажен (няколко товара с различни дестинации са групирани в едно МПС), или комплектни (един товар заема цялостно капацитета на дадено МПС).

Автомобилният транспорт има ключово значение по отношение на свободното движение на хора и стоки в рамките на Европа. Той има важно влияние върху всекидневието на европейските граждани като основно средство за достъп до работа, услуги и обществени мероприятия. От друга страна, този вид транспорт създава връзки, които играят важна роля по отношение на развитието на социалната, регионалната и икономическа кохезия в Европа. Освен това, той въздейства върху околната среда и качеството на живот на всеки жител на страните-членки на ЕС3 . През последните десетилетия съществува все по-голямо търсене на т.нар. „индивидуална мобилност“, но същевременно се налага намаляване на вредното въздействие на автомобилния транспорт върху околната среда и повишаване на неговата ефективност. ЕС желае екологична, сигурна и интелигентна транспортна система, а наличието и развитието на високо конкурентен транспортен сектор е крайно необходим за бизнеса. Автомобилният транспорт е основен в ЕС при превозите както на товари, така и на пътници. Обемът на товарните автомобилни превози през 2008 г. в ЕС е малко над 4 пъти повече от обемът на превозите на товари по железопътен транспорт.

Основен правен документ тук е ЧМР (CMR: Convention on the Contract for the International Carriage of Goods by Road). Конвенцията установява еднакви условия, на които трябва да отговаря договорът за международен автомобилен превоз на товари (CMR - товарителница), включително документите използвани за такъв превоз и задълженията на превозвача. Тя се прилага за всеки договор за автомобилен превоз на стоки срещу заплащане, когато мястото на приемане на стоката за превоз и предвиденото място за доставянето ѝ, така както са посочени в договора, се намират в две различни държави, от които поне една е договаряща страна. Задълженията на превозвача включват спазване на сроковете за превоз, опазване на товарите от липси и повреди и предаване на товарите на получателя. Правото на разпореждане със стоките принадле-

жи на изпращача до момента на предаване на товарителницата на получателя (Николова, 2012).

За трети път виждаме, че международния правен документ не пази интересите на товародателите, както и тези на малките превозвачи поради тяхната зависимост от малко на брой стратегически клиенти. Тук обаче голямото предлагане на транспортната услуга и сравнително лесния начин да се спазят мерките по Ковид-19 доведоха до запазване на навлата на превозвачите, даже до леко занижаване за товародателите, които работят на спот пазара (Списание „Транспорт интелиджънс“, 2020).

Заключение

За обобщение мога да напиша следното: Ковид-19 промени в основи начина на бизнес във всички транспортни сфери. Ефекта, който пандемията има за момента е да увеличи значително навлата на въздушните превозвачи, както и на морските. Това е особено видно предвид голяма консолидация на глобалния пазар. Единствено изключение в някаква степен прави сухопътния транспорт, който успя да запази параметрите си като цени и транзитни времена, като тези преди началото на пандемията.

Използвана литература

1. Ковид-19 Корона вирус пандемия калкулатор: <https://www.worldometers.info/coronavirus/?fbclid=IwAR0RYMPhu-J9i5t74sla8KOrJFIhGMs--0YIuvQzoxLeFrvwwr5FLpn42Qw>;
2. Николова, Х., (2012); „МЕЖДУНАРОДЕН ТРАНСПОРТ И СПЕДИЦИЯ“, УНСС;
3. Сеймор, К., (2020); „2020 в цифри: Годината на фрейтърите и прейтърите“, 09.11.2020: <https://www.aircargonews.net/freighters-world/2020-in-numbers-the-year-of-freighters-and-preighters/>;
4. Списание „Логистика“; „Рекордно навло и такси шокират спедиторите“, 09.11.2020 - [https://www.logistika.bg/bg/menu/23/post/26822/Rekordno-navlo-i-taksi-shokirat-speditorite?page](https://www.logistika.bg/bg/menu/23/post/26822/Rekordno-navlo-i-taksi-shokirat-speditorite?page;);
5. Списание „Транспорт Интелиджънс“; „Състоянието на Европейския сухопътен транспортен пазар – 4 вътрешни факта от шесторната Ковид-19 карта“ 2020: <https://www.ti-insight.com/briefs/the-state-of-europes-road-freight-market-4-key-insights-from-sixfolds-covid-19-map/>;
6. Шанхайски контейнерен фрейт индекс: <https://en.sse.net.cn/indices/ccfinew.jsp>.

За контакти: Докторант Емил Лечев
Икономически университет – Варна, България
email: emil.lechev@interlogistica.bg

СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ В БЪЛГАРСКОТО ТРУДОВО ПРАВО – ПОТРЕБНОСТ ОТ ТРАНСФОРМАЦИЯ В СЪВРЕМЕННА СРЕДА

Доц. д-р Андрияна Андреева
Катедра „Правни науки“
Икономически университет – Варна

THE SOCIAL DIALOGUE IN THE BULGARIAN LABOUR LAW – NECESSITY OF TRANSFORMATION IN THE MODERN ENVIRONMENT

Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD
Legal Studies Department
University of Economics – Varna

Резюме

В доклада се изследва принципът на социален диалог в българското трудово право, като акцент в изложението се поставя на потребността от адаптиране и разширяване на обхвата му с оглед съответствие с новите обществени реалности. Обвързва се необходимостта от актуализация на принципа на социален диалог с анализ на основни параметри от предложенията за изм. и доп. на КТ. На база на проведеното изследване се правят обобщения и изводи.

Ключови думи: *социален диалог; тристранно сътрудничество; колективно договаряне; партньори.*

Abstract

The paper examines the principle of social dialogue in the Bulgarian Labour Law, the necessity of adaption and expansion of its scope in order to comply with the new social realities is put as an accent in the exposure. The necessity of actualization of the principle of social dialogue is linked to the analysis of the main parameters of the motion for amendment and supplement of the Labour Code. Conclusions and summaries are made based on the examination.

Key words: *social dialogue; Tripartite cooperation; collective bargaining; partners.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.316>

Въведение

Развитието на трудовото право е процес, който следва еволюцията в обществените отношения в тяхната комплексност. Възникнало с оглед защитата на правото на труд и в частност на носителя – работника или служителя, трудовото право е призвано да развива своите норми и институти в синхрон с потребностите на обществото. В симбиоза с технологиите и взаимовръзка с процесите на научен прогрес трудовото законодателство създава нови и видоизменя права, въвежда принципи гарантиращи в максимална степен правата на физическите лица – работници или служители. Заложена в същността на този правен отрасъл е закрилната му функция, която в различните общества има измерения, съответстващи на конкретното държавно развитие, но и основани на общите принципи и норми на международното трудово право. В последните около 200 години технологичното развитие благоприятства показателите на заетостта. В настоящия момент обаче сме изправени пред четвърта индустриална революция, при която роботиката и изкуствения интелект (ИИ) са в състояние, както да навлязат в трудовия процес, така и да предизвикат потребност от трансформиране на основните понятия и

практики в трудовото право. За съжаление този положителен процес на развитие на трудовите отношения е поставен пред едно ново и непознато предизвикателство, а именно световната пандемия COVID-19 и последиците от нея, които не могат да бъдат определени в пълния им вид, предвид продължаващата световна битка за овладяване на вируса¹. В такава ситуация, на подем и същевременно на рискове свързани с престирането на труд, загуба на работни места, несигурност на работното място с оглед на осигуряване на безопасна среда, икономически загуби за бизнеса, загуба на средства за препитание и още много други, **ролята на социалните партньори е изключително важна**. Без консенсус и общи решения, без доверие и съвместна работа по въпроси от различно естество, но свързани със социалната сфера е немислимо справяне с предизвикателствата на съвременното.

С оглед на това безспорна е **актуалността на избраната тема** и потребността от анализиране на научно ниво на протичащите процеси, съответно тяхното отражение върху трудовоправните норми. Именно това провокира интерес на автора към проблематиката и изследователските му търсения в посока изследване на принципите на трудовото право с фокус на **принципа на социалния диалог** и породената обществена потребност за разширяване на обхвата му, включването на нови взаимодействия и като цяло адаптирането му по адекватен начин на реалните процеси.

Докладът не претендира за изчерпателност по отношение нормативния анализ на актуалната уредба на принципа на социалния диалог², той е използван дотолкова, че да покаже значимостта на принципа, в развитието на трудовото право. В изследването се засягат и някои въпроси от уредбата на ниво Европейски съюз, но като цяло акцент в изложението е даден на необходимост от нормативни промени на национално ниво, отразени в законопроекта за изм. и доп. на КТ.

Ролята на социалните партньори е изключително важна в настоящият момент с оглед защита на правата и интересите на страните и именно това стои в основата на доклада – стремежът да се покаже значимостта на социалния диалог и да се дебатира на полето на трудовоправната доктрина предложената нова нормативна рамка, която е в процес на законодателна инициатива.

В контекста на тези процеси актуалността на поставените въпроси, касаещи принципа на социалния диалог през призмата на предизвикателствата на технологичното общество и пандемията с нейните отражения в икономиката и респективно пазара на труда е крайно навременен. Те са не само тясно относими към теорията на трудовото право, но имат и своето реално измерение в ежедневието на страните по трудовоправните връзки, които са изправени пред непозната и извънредна ситуация налагаща общи решения, консенсус и подкрепа в периода на криза.

Цел на настоящият доклад е да се изследва принципът на социален диалог в българското трудово право, като акцент в изложението се поставя от потребността от адаптиране и разширяване на обхвата му с оглед съответствие с новите обществени реалности. На база на проведеното изследване се правят изводи и обобщения.

¹ Вж. по подробно Банов, Х. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение. – Общество и право, 2020, № 4, с. 17–31; Банов, Х. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част II). – Общество и право, 2020, № 5, с. 70–86; Банов, Х. Развитие на академичния състав и проблемите от извънредното положение. – Лекс, 2020.

² Вж. още Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправните принципи- еволюция и трансформация в ерата на дигитализация и използването на изкуствен интелект, Известия, бр. 1, 2020, с. 22-35;

В изпълнението на тази цел авторът си поставя следните задачи: 1. Да се представи значението на принципа на социален диалог за българското трудово право; 2. Да се изследват новите аспекти в този принцип и да се обоснове потребността от неговото разширяване в националното трудово право; 3. На база на извършения анализ да се направят конкретни изводи и обобщения относно приложимостта на принципа на социален диалог в съвременния етап.

Методологичната основа на изследването е свързана с комбинирано използване на методи като: доктринален, сравнителноправен, формално логико-юридически и общо научни методи на познание дедукция, анализ и синтез. Изложението е съобразено с действащото национално трудово законодателство към 30 октомври 2020г.

Изложение

Технологичното развитие на обществото в световен план поставя множество въпроси, на които отделната държава и в частност законодател не е в състояние да даде адекватен отговор. Това е само едната страна на позитивната промяна, която налага обединените усилия на социалните партньори. С негативен знак и отражение е въздействието на COVID-19 върху световната икономика. Ежедневно работодатели и работници са изправени пред ситуация на невъзможност да се справят с последствията породени от кризата, свързана с пандемията, да продължат напред и да гарантират спазването на здравословни условия на труд и като цяло правата и задълженията на страните заложи в трудовото законодателство.³

В контекста на описаната обществена реалност интерес представлява анализиране на принципа на социален диалог, както в национален мащаб, така и с оглед съответствие на европейската регулаторна рамка.

Социалният диалог е принцип, който кореспондира с потребностите на съвременния обществен етап. Социалната държава поставя в центъра човека и закрилата на неговите права, а това може да се постигне само по пътя на диалог на всички участващи в процеса страни. Именно в моменти на криза ролята на социалния диалог е изключително важна и това се доказва в ситуацията на пандемия, която за съжаление не е приключила и последиците от нея не могат да бъдат предвидени в пълния им мащаб.

Европейският социален модел е насочен към ценности, които са отражение на разбиранията на европейския законодател за социалната държава, в която гражданите на страните членки престоират работната си сила. На европейско ниво социалният модел е регламентиран в множество взаимосвързани актове. Именно, като част от нормите на тази система е регламентиран и принципът на социален диалог. Още към момента на създаването и функционирането на ЕС този принцип е намерил своето нормативно отражение в разпоредбите на чл. 152-155 от Договорите⁴. В годините на своето развитие ЕС доказва, че социалното партньорство стои в основата на конкурентоспособност на световния пазар на труда. Икономиката на ЕС и на отделните страни членки, в периода

³ Александров, А. Извънредното положение не може да е оправдание за извънредно некачественото трудово законодателство. – Съвременно право, 2020, № 1, с.46.

⁴ Съгласно член 151 от ДФЕС насърчаването на диалог между управлението и работниците се приема за обща цел на ЕС и на държавите членки. На равнището на ЕС съгласно член 154 от ДФЕС Комисията трябва да се консултира със социалните партньори, преди да предприеме каквито и да е действия в областта на социалната политика.

на своето развитие през различните етапи, в това число и в периоди на криза се нуждаят от инструментите, заложи в комплексното понятие социален диалог⁵.

В такива трудни етапи въздействието върху социалния диалог и колективното трудово договаряне е отрицателно, като в някои отношения на ниво отделни национални законодателства те са ограничавани. През април 2017 г. Европейската комисия публикува Европейския стълб на социалните права, с който се признават редица права на социалните партньори. Важно място сред тях заема правото им да участват в процеса по създаване и респективно прилагане на социалните политики и политиките за заетостта. Отчетено е и мястото на социалните партньори в националния процес на страните-членки и в тази връзка се отчита разнообразието на националните системи. Към настоящия момент социалният диалог на ниво ЕС се нуждае от модернизирание, като на европейско ниво е отчетена необходимостта от установяване на по-силна връзка между социалния диалог и колективното договаряне⁶.

Социалната държава е тази, в която водещо място заемат осъществяването и защитата на основните социални права. Именно към тяхното гарантиране са насочени основните принципи на трудовото право (Друмева 2007:128-131; Танчев 2007: 325-343). Българската система на основните трудовоправни принципи е от „отворен тип“ (Мръчков 2012:66). Тълкуването на това значение на систематика от отворен тип е широко и в него се влага разбирането за нелимитативност на броя принципи, както и възможността от тяхната адаптация и актуализация в зависимост от обществената потребност. Сред тези принципи се откроява социалния диалог. За неговата значимост следва да се съди на първо място от систематичното място, което му е отредил националният законодател в разпоредбата на чл. 1, ал. 3 и чл.2 от КТ⁷. Принципът е обвързан с демократичното развитие на България и като такъв той се свързва с новаторство, както с оглед на липсата на предходен негова аналог, така със заложената в него идея да осигурява съгласуваност между действията на заинтересованите страни. Като форма на съгласуваност между държавата и субектите на трудовите правоотношения, социалният диалог е и следва да се утвърждава като базисен принцип за равнопоставеност в интересите, функционалност в задълженията и координиране на механизмите за гарантиране правата на индивида. В този смисъл приложението му в сферата на трудовото законодателство е законова гаранция за закрила при формулирането, практическото реализиране и признаване на трудовите права на работещите⁸ осигурени^{9,10}.

⁵ Андреева, А., Йолова, Г. Социален диалог и образование - традиции и съвременни потребности на пазара на труда. Стратегии на образователната и научната политика: Научно списание, София: Аз Буки, Год. 27, 2019, 5, 463 - 475.

⁶ Резолюция на ЕКП, приета от ИК на 14-15 декември 2016, Бъдещето на социалния диалог, <http://podkrepa.org/ekp/%D0%B1%D1%8A%D0%B4%D0%B5%D1%89%D0%B5%D1%82%D0%BE-%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3/>

⁷ Съгласно разпоредбата на чл.2, държавата урежда трудовите отношения и свързаните с тях въпроси на социалното осигуряване и стандарта на живот в непосредствени консултации с работодателите, работниците и техните представителни организации.

⁸ Банов, Х. Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. – В: Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Х., Александров, А., Банов, Х., Йорданов, З. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика – ИУ – Варна, 2020, с. 59–83.

⁹ Андреева, А., Йолова, Г. Принципът на социален диалог като гаранция за сигурност на трудовите и осигурителни права. Правото на сигурност: Научна конференция - лятна научна сесия на Юридическия факултет, във Варненски свободен университет "Черноризец Храбър", 23 - 25.06.2017 г., Варна: ВСУ Черноризец Храбър, 2017, 82 – 87; Александров, А. За някои проблемни въпроси на синдикалните организации и синдикализма в България. – Съвременно право, 2018, № 1, 45–56

В съвременният период от развитието на трудовото законодателство материята, свързана с правните принципи е една от най-стабилните и не търпи съществени промени, за разлика от останалите институти и норми. Въпреки това в моменти на динамична промяна в обществените отношения, каквито са към настоящия момент се налага преосмисляне и на ниво правни принципи. В отговор на потребността от актуализация на българското трудово право е изготвен и внесен законопроект за изм. и доп. на КТ 002-01-32, внесен от МС на 03.08.2020г. С част от предложените изменения и допълнения се цели именно да се усъвършенства нишата на социалния диалог и активната подкрепа от страна на държавата в случаите на насърчаване на двустранния диалог между социалните партньори.¹¹

В настоящия доклад са представени именно тези предложения, които касаят социалния диалог и връзката му с колективното договаряне.

Нов за българското трудово законодателство е текстът на проекта, въвеждащ „двустранно сътрудничество“. Това предложение се прави със създаването на нов чл.2а, ал. 1 от КТ който гласи „Държавата насърчава социалния диалог и двустранното сътрудничество между синдикалните организации и организациите на работодателите по въпросите, определени в чл. 2 “.

В ал. 2 на същия член са определени и сферите, в които ще бъдат насочени усилията за развитие на социалния диалог и сътрудничеството между представителните организации на работниците и служителите и работодателите на национално равнище. Това са: укрепване на взаимното доверие; взаимно зачитане на интересите; утвърждаване на колективното трудово договаряне; повишаване информираността на работниците и служителите; мотивацията на работниците и служителите за активно участие в работния процес; развитие и утвърждаване на корпоративната социална отговорност.

Наред с това в законопроекта са предложени изменения, касаещи колективното трудово договаряне, като акцентът на промените следва да се търси по посока по-добра степен на защита на работниците и служителите, които не са членове на съответната синдикална организация страна по сключения договор. Детайлизира се и уредбата, касаеща сключване, вписване и разпространение на колективния трудов договор. Предложението е за корекция в чл. 51б от КТ, при което се създава правна възможност министърът на труда и социалната политика със своя заповед, която се обнародва в неофициалният раздел на Държавен вестник, да разпростре по общо искане на КТД сключен на отраслово или браншово равнище прилагането на договора или отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша. По този начин разпростреният КТД или съответните негови клаузи ще имат действие спрямо работниците и служителите, които работят в предприятията, обхванати от съответния отрасъл или бранш.

Можем да дадем **положителна оценка на тези изменения**, които разширяват от идеята заложена в принципа на социален диалог, както по отношение на приложното поле така и чисто нормативно в детайлизицията на правните норми и институти, от които тя се извлича.

Считаме, че тези изменения са в унисон с трудовите отношения, които в реалността следват темпа на изменение на икономическите условия и нивото на индустриализация в България в резултат на действието на индустрия 4.0.

¹⁰ Андреева, А. и др. (2020). Защита за индивидуалните трудови права (на работника или служителя). Изд. „Наука и икономика“ при ИУ-Варна

¹¹ ДОКЛАД за първо гласуване на Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 002-01-32, внесен от Министерски съвет на 3.08.2020

Доверието между страните е водещо в трудовите отношения. То следва да се разпростира на всички нива на правното общуване, като се започне от доверие във връзката работодател – работник или служител и се премине на всяко едно по-горно ниво. Доверие и сътрудничество между социалните партньори, в това число и повишаване ролята и значението на колективното трудово договаряне са водещи в актуалният период от развитието на трудовоправните отношения и съответно на това следва да бъде и законодателното регулиране. Създаването на среда за полагане на труд в полза на човека следва да е водещото в съвременното общество. Предвид динамиката на отношенията, предизвикани от дигитализацията и навлизането на изкуствен интелект на фокуса на законодателните корекции и на национално и на международно равнище следва да се поставят правата и интересите на човек, а посредством правните механизми да се намери нужния баланс за осигуряване интересите на работодатели и работници и служители. Именно за това е призван да служи и социалният диалог, който с обединени усилия на страните да доведе до информираност на работниците и служителите за техните права и за създаване на среда за труд без конфликти, респективно ограничаване на трудовите спорове.

За съжаление настоящия етап е белязан освен с процесите на дигитализация и с последствията от една ширеща се и неовладяна пандемия, в която няма как правото да осигури стабилност на обществените отношения и запазване на работни места. За да се подпомогне регулирането на тази стихийност и несигурност на пазара на труда в условията на COVID-19 е наложително не само корекция в нормите, касаещи социалния диалог, но и тяхното реално приложение.

Освен позитиви спрямо законодателното предложение за разширяване и адаптиране на социалния диалог могат да се отправят и някои критики. От една страна те са свързани с текстовете, които имат предимно декларативен характер и не указват механизма на реализация. Това е относимо, на първо място, за нормата на чл. 2а от КТ?, въвеждаща за първи път в националното право „бипатридният диалог“. За значимостта, която му се отрежда следва да се съди от систематичното място на въведения текст. Държавата стимулира това сътрудничество, но освен да даде указания за възможните допирни точки законодателят не посочва начина, по който да се случи това. Така се предвижда норма, който в своята същност е ценна, но не може да се приложи към момента в пълния си мащаб.

Въпреки тази критика следва да се има предвид принадлежността на социалния диалог към групата на частноправните принципи. За разлика от публичноправните принципи, които са изрично формулирани в правните норми тези на частното право са по-скоро съдържателно определени без изискване за официално изписване.¹²

Заклучение

Поставените в настоящия доклад въпроси и проведените изследвания са само част от предизвикателствата, които поставя новата обществена реалност, както пред основните институти пред теорията на правото, така и пред пазара на труда, така и към отделните трудовоправни законодателства и социални системи. Социалният диалог е в основата на стабилност на отношенията между страните в трудовото право. Този принцип търпи промените на времето, като е призван на всеки един етап да се адаптира в

¹² Вж. Андреева, А., Йолова, Г. Цит. Съч, 2019.

законодателните текстове по начин, гарантиращ баланса на отношенията и нормалното протичане на трудовия процес в съответните обществени условия¹³. В настоящия исторически период факторите на влияние са разнопосочни и с различен знак. От една страна са благоприятните тенденции, породени от дигитализацията и като цяло от четвъртата индустриална революция. От друга страна в световен мащаб е неблагоприятното отражение и последствията от пандемията породена от COVID-19. Тези фактори изправиха трудовото законодателство пред непознато предизвикателство да се осигури своевременна реакция и адаптиране на принципи в една неустойчива среда. Именно поради това реформата в принципа на социален диалог е една от необходимите и спешни промени, които българският законодател следва да извърши. В този смисъл може да се даде положителна оценка на внесената законопроект в частта за корекция на принципа.

Използвана литература

1. Александров, А. (2018). За някои проблемни въпроси на синдикалните организации и синдикализма в България. – Съвременно право, 2018, № 1, 45–56.
2. Александров, А. (2020). Извънредното положение не може да е оправдание за извънредно некачественото трудово законодателство. Съвременно право, 2020, № 1, с.46.
3. Андреева, А. и др. (2020). Защита за индивидуалните трудови права (на работника или служителя). Изд. „Наука и икономика” при ИУ – Варна.
4. Андреева, А.; Йолова, Г. (2017). Принципът на социален диалог като гаранция за сигурност на трудовите и осигурителни права. Правото на сигурност: Научна конференция - лятна научна сесия на Юридическия факултет, във Варненски свободен университет "Черноризец Храбър", 23 - 25.06.2017 г., Варна: ВСУ Черноризец Храбър, 2017, 82 – 87;
5. Андреева, А.; Йолова, Г. (2020). Трудовоправните принципи- еволюция и трансформация в ерата на дигитализация и използването на изкуствен интелект, Известия, бр. 1, 2020, с. 22-35;
6. Андреева, А.; Йолова, Г. (2019). Социален диалог и образование - традиции и съвременни потребности на пазара на труда. Стратегии на образователната и научната политика: Научно списание, София: Аз Буки , Год. 27, 2019, 5, 463 - 475.
7. Банов, Х. (2020). Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. – В: Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Х., Александров, А., Банов, Х., Йорданов, З. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика – ИУ – Варна, 2020, с. 59–83.
8. Банов, Х. (2020). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част II). – Общество и право, 2020, № 5, с. 70–86;
9. Банов, Х. (2020). Развитието на академичния състав и проблемите от извънредното положение. – Лекс, 2020.
10. Банов, Х. (2020). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение. – Общество и право, 2020, № 4, с. 17–31;
11. Димитрова, Д. (2019). Глава първа. Общо учение за правото, от: Бъчварова, М., Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д., Матеева, Ж. Основи на правото. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 17-26.

¹³ Димитрова, Д. Глава първа. Общо учение за правото, от: Бъчварова, М., Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д., Матеева, Ж. Основи на правото. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 17-26.

12. Друмева, Е. (2007). Конституционно право. Трето издание. София.
13. Мръчков, В. (2012). Трудово право. Осмо преработено и допълнено издание. София: Сиби.
14. Танчев, Е. (2007). Въведение в конституционното право. София

За контакти: Доц. д-р Андрияна Андреева
Икономически университет – Варна
E-mail: a.andreeva@ue-varna.bg

ЕВОЛЮЦИЯ НА ПРАВНАТА РАМКА ЗА РАЗВИТИЕ НА ЕЛЕКТРОННОТО ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ

Доц. д-р Галина Йолова
Икономически университет – Варна

EVOLUTION OF THE LEGAL FRAME FOR DEVELOPMENT OF THE ELECTRONIC HEALTHCARE

Assoc. Prof. Galina Yolova, PhD
University of Economics – Varna

Резюме

Докладът анализира – в систематика и чрез обобщение, основните етапи по развитие на електронното здравеопазване и свързаните с това тенденции към изграждане на единна регулаторна рамка. В рамките на изследването се набелязват специфичните в това отношение процеси на нивото на основните европейски политики, като се извеждат конкретни изводи и обобщения предвид установяването на надеждна и гарантираща правата на индивида регулаторна основа.

Ключови думи: *електронно здравеопазване, правна рамка, европейски политики, европейско пространство на здравни данни.*

Abstract

The paper analyses – in systematic and through conclusion, the main stages of the development of the electronic healthcare and the related to it tendencies for establishing of a unified regulatory framework. In the frame of the examination the specific processes in this relation on level of the main European policies are marked, specific conclusions and summaries in view of establishment of a reliable and guaranteeing the rights of the individual regulatory basis are made.

Key words: *electronic healthcare; legal framework; European policies; European Health Data Area.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.324>

Въведение

Електронното здравеопазване е водеща европейска политика, насочена към установяване, доразвитие и непрекъснато усъвършенстване на цифровизацията и информационна система при предоставянето на здравни услуги. Като поредица от етапи на различно ниво, то касае последователност в тенденциите за очертаване обща регулаторна рамка на общностната политика, с цел повишаване на ефективността на здравното обслужване и ефективно управление на здравноосигурителната система посредством приложението на цифровите технологии и систематика от набор електронни услуги. То е и един от шестте политически приоритета на Комисията за периода 2019—2024 г.,¹ укрепващи създаването на единен цифров пазар, и в частност - цифровият преход, включително и в сферата на здравеопазването.

Настоящата кризисна ситуация, свързана с пандемията от COVID 19 особено ясно очертава необходимостта от не само навременни, но вече спешни и неотложни мерки по координиране системите на здравно обслужване с незабавни варианти по приложение, усъвършенстване и масово прилагане на систематика от цифрови механизми за обмен на здравни данни и ефективно здравеопазване.

¹ „Европа, подготвена за цифровата ера“

В тази насока и актуалността тема се свързва с потребността от анализиране стъпките по въвеждане на електронното здравеопазване с цел установяване на очертаващите се тенденции в контекста на нуждата от развитие на следващата им се регулаторна рамка.

Цел на доклада е да се анализира развитието по въвеждане на регулаторна рамка на електронното здравеопазване предвид еволюцията в доктриналното ѝ разбиране, свързаните с него инструментариум и понятия и най-вече – предвид установяването на надежна и гарантираща правата на индивида регулаторна основа.

В изпълнение на поставената цел се поставят и следните **изследователски задачи**: 1. да се очертаят в систематичен, предвид обем на изложението вид, основните насоки на развитие, в еволюционен и предвид актуалното им състояние план, на общите европейски политики; 2. да се представят очертаващите се тенденции по доразвитие на Стратегиите и свързаните с тях мерки по прилагане на електронното здравеопазване; 3. на база на извършения анализ да се направят обобщения и формират конкретни изводи.

За реализиране на изследването се ползват традиционните изследователски методи, в частност индукция, дедукция, систематичен анализ, обобщение.

Изложение

От първият план на действие в областта на електронното здравеопазване, приет през 2004 г. (Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions e-Health - making healthcare better for European citizens: An action plan for a European e-Health Area, Brussels, 30.4.2004 COM (2004)), процесите по развитието му като трайно установяване на ефективна, интегрирана и работеща система, следват тенденция на развитие в редица общностни документи – стратегии и актове на органи на общностно ниво.^{2 3}

Свързани с приложението на тези актове са и редица европейски инициативи, в това число Мерки на ЕС за насърчаване на информационни и комуникационни технологии в здравеопазването, свързаната с тях Работна програма за стандартизация, Телемедицина (Инструменти за достъп до информация от разстояние), eTen – трансевропейски електронни услуги от обществен интерес (Бази данни за търсене на проекти в областта на електронното здравеопазване) и др. (Йолова, 2019).

² В стратегически план доразвитие то му следва да се търси в следните по – важни стратегически документи - Стратегия „Европа 2020: стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“, Здравна стратегия на ЕС „Заедно за здраве“, Здраве за растеж: програма на ЕС в областта на здравето (2014-2020 г.), План за действие за електронно здравеопазване за периода 2012-2020 година – иновационно здравно обслужване през 21-ви век.

³ Заключение на Съвета относно безопасни и ефикасни здравни услуги чрез електронно здравеопазване (eHealth), ОВ С 302, 192 2009г., Директива 2011/24/ЕС, предвиждаща създаване на мрежа от национални органи, отговорни за електронното здравеопазване с цел оптимизиране на оперативната съвместимост между електронните системи за здравеопазване и непрекъснатостта на грижите и достъпът до безопасно и качествено здравно обслужване, Съобщение на Комисията „План за действие за електронно здравеопазване за периода 2012-2020 година - иновационно здравно обслужване през 21-ви век—, Резолюция на Европейския парламент относно плана за действие за електронно здравеопазване за периода 2012-2020 година - иновационно здравно обслужване през 21-ви век, 2014, Заключение на Съвета относно персонализирана медицина за пациентите от 7 декември 2015г., ОВ С 421, 17.12.2015г., Заключение на Съвета от 1 декември 2009г. относно безопасни и ефикасни здравни услуги чрез електронно здравеопазване (eHealth), ОВ С 302, 12.12.2009г., Съобщение на Комисията „План за действие на ЕС за електронно управление през периода 2016-2020г. Ускоряване на цифровото преобразуване на управлението“, прието на 19 април 2016 г.

В съвкупността си систематиката и от актове, и от инициативи са част от процесите по въвеждането на единната информационна система на електронното здравеопазване, в съответствие с Директива 2011/24/ЕС и в общия контекст на политиката по изграждане на обща законодателна рамка.

Еволюцията в процесите по създаване на единна регулаторна рамка на електронното здравеопазване могат да бъдат очертани в следните по-характерни тенденции, а именно:

1) установяване, доразвитие, и изграждане на общ понятиен апарат и трайна прилагане на установените принципи (Йолова, 2020),

2) обединяване процесите по въвеждането в общото европейско пространство на здравни данни,

3) нормативни средства за реализиране на общностната политика в националните законодателства и политики на страните - членки,

4) координиране на регулаторната рамка в аспекта на развитие на трансевропейски електронни услуги.

В насоките на изграждане на **единен понятиен апарат** и въпреки разминаването в коректното дефиниране на базисни категории, включително и самото понятие електронно здравеопазване (e-Health), за което все още няма ясен консенсус⁴, поетапно се доизгражда качествено им съдържание и те се извеждат като систематика от институти, следващи в динамика доразвитието на цифровите технологии. Базисни в това отношение са понятията електронното здравно досие, пациентски здравен запис (Electronic Patient Records - EPR), eGenomics, PACS (архивна система за образната диагностика), e-Health Portal, e – рецепта, e - доставка, e - Аптека, телемедицина, мобилно здравеопазване и др.

Обединяване процесите в общото европейско пространство на здравни данни е приоритетна област и политика за периода 2019 — 2025 г., като предвидено е от същото да се осигури качествен обмен и достъп до здравни данни и използването им от една страна, първично и с цел ефективно и качествено здравно обслужване, а от друга – вторично - за целите на здравните изследвания, разработването на здравни политики и подкрепяне на иновациите в прилагането на общите здравни стратегии. Като изградено на принципите на прозрачност, но и защита в ползването и преносимостта на данните, съгласно член 20 от Общия регламент относно защитата на данните (ОРЗД) (Матеева, 2019), европейското пространство на здравни данни е предвидено да се базира на стълбовете - стабилна система за управление на данните и правила за обмена на данни, качество на данните и не на последно място - стабилна инфраструктура и оперативна съвместимост.

Инфраструктурата на здравните данни е заложено да следва общата стратегия на европейското пространство на данни (Европейската стратегия за данните на 19 февруари 2020 г), като чрез нея следва да се доразвият цифрови услуги и политики в европейските референтни мрежи и в частност - проекта „Геномика“.

⁴ ЕС дефинира електронното здравеопазване като: „използването на съвременни информационни и комуникационни технологии, за нуждите на гражданите, пациентите, изпълнителите на медицински услуги“. Световната здравна организация предлага следната по-подробна дефиниция: "Електронно здравеопазване е икономически ефективно и безопасно използване на информационните и комуникационни технологии в подкрепа на здравето и здравеопазването, свързани с области, включително и здравни услуги, здравно наблюдение, здравна литература, както и здравното образование, знания и научни изследвания"

Следващ, качествено нов, но логически следващ етап е **реализиране на общносттата политика в националните законодателства и политики на страните - членки, в рамките на** плана за действие на Европейската комисия – еЕвропа, за насърчаване, разработването и трайно прилагане на е-Health инструменти и приложения. В тази насока, в повечето страни-членки на ЕС вече са разработени национални планове за развитие на електронното здравеопазване, главно в насоките на изграждане на интегрирани централни електронни здравни портали като част от е-Health инициативите на общността. В този контекст стартира и изграждането на български Национален електронен здравен портал, който да дава възможност за централизиран достъп до здравните услуги чрез интеграционната система на електронното правителство и е базисно приложение на електронният пациентски запис за болничната помощ и общопрактикуващи лекари. (Андреева, А., Йолова, Г, 2020).

Унифицирането на общата европейска рамка и координирането ѝ между политиките на отделните държави се реализира и в рамките на т.нар. Съвместното действие в подкрепа на мрежата за електронно здравеопазване (eNAction) от 2018 г., целящо улесняване на **трансграничното здравно обслужване в ЕС** чрез стратегически препоръки и инструменти в подкрепа на политическите дискусии между мрежата за електронно здравеопазване, държавите от ЕС и Комисията.

Доразвитието на общото европейско пространство на трансгранични електронни услуги е заложено и в Стълб 1: Сигурен обмен и достъп до данни, на Съобщението на Комисията относно цифровата трансформация в областта на здравеопазването и грижите, 2018 г., предвиждащ доразвитие на инфраструктура за цифрови услуги в областта на електронното здравеопазване, за обмен на електронни рецепти и обобщени здравни данни за пациентите между доставчиците на здравно обслужване.

Към момента, във всички страни от ЕС поетапно са въведени две електронни трансгранични здравни услуги, които могат да бъдат обменяни между държавите от ЕС чрез инфраструктура за цифрови услуги в областта на електронното здравеопазване (eHDSI) - електронните рецепти⁵ и обобщени данни за пациентите, като част от електронни здравни досиета.⁶

Въпреки последователните и непрекъснато развиващи се процеси, не можем да не отбележим, че изграждане на правно гарантирана регулаторна рамка на електронно здравеопазване не следва да изостава от общите насоки по дефиниране и регламентиране на принципите, свързани с използването на изкуствения интелект(ИИ). В своето съобщение „Изкуствен интелект за Европа“ COM(2018) 237 final, Комисията представи едно първо определение за ИИ, доразвито впоследствие от експертна група като „софтуерни (а вероятно и хардуерни) системи, създадени от хора, които с оглед на дадена сложна цел действат в рамките на физическото или цифровото измерение, като възприемат заобикалящата ги среда чрез събиране на данни, тълкуване на събраните структурирани или неструктурирани данни, обосноваване въз основа на знание или обработване на информацията, получена от тези данни, и вземане на решение за предприемане на най-доброто(добрите) действие(действия) за постигане на дадената цел.“

⁵ Даващи възможност на гражданите на ЕС да си набавят необходимите им лекарства в аптека в друга страна от ЕС, чрез изпращането по интернет на техните електронни рецепти от държавата им на пребиваване, в която се осигуряват, до държавата, в която пътуват.

⁶ В дългосрочен план е предвидено не само основната медицинска информация в обобщените данни за пациентите, но и целите здравни досиета да станат достъпни в рамките на ЕС.

В Бялата книга за изкуствен интелект, Брюксел, (19.2.2020 г.СOM(2020) 65 final), като високорискова и в този смисъл – нуждаещи се от ефективна правна защита се сочи и сферата на здравеопазването, „дотогава, доколкото се касае за вземане и прилагане на решения от ИИ, с акцентирание на различieto в правните последици в случаите, когато системите с ИИ предоставят специализирана медицинска информация на лекари, медицинска информация директно на пациента или изпълняват медицински задачи пряко върху него“. В посочените аспекти, сериозно предизвикателство пред сферата на здравните грижи е безопасността на предоставяне на цифровите услуги, съответно – на следващите се от нея качества и характеристики на отговорността на участващите в процесите субекти. В този смисъл се възприема и принципа, че съществуващи разпоредби на правото на ЕС в сферата на здравното обслужване, а респективно и – на електронното здравеопазване, следва да се прилагат със съответните им актуализации, отразяващи цифровата трансформация при използването на ИИ.⁷

Заклучение

Въпреки дългогодишната вече история на стартиране на процесите по въвеждане на електронно здравеопазване, установяването му като цялостна, завършена и ефективно работеща система все още не е факт, както на европейско, така и на национално ниво. Безспорно е, че отделни компоненти от системата, заложи в стратегии и мерки на общностно ниво са разработени, приложими и доразвивани като приоритетни, но процесите по създаване на единна регулация е все още недостигнат етап. Същевременно, изключителната динамика на развитието на цифровите технологии и агресивността на процесите по навлизане на ИИ налагат непрекъсната актуализация на принципите и инструментите, а също и на характеристиките, качествата и рамките на отговорността на ангажираните субекти. В този смисъл и регулаторната рамка, трайното ѝ изграждане и универсална приложимост в динамиката на средата на развитие на технологиите е труден, продължителен и продължаващ процес. Актуализирането ѝ следва да кореспондира както на реалностите на новата цифрова среда, така и на утвърденото разбиране за етичен правен ред и философията на базисните човешки и социални ценности.

Използвана литература

1. Андреева, А., Йолова, Г., 2020. Изграждане на Националната здравноинформационна система - тенденции и правна рамка.. *Медицински мениджмънт и здравна политика, София : Медицински университет - София. Централна медицинска библиотека*, 51(1), pp. 28-37.
2. Йолова, Г., 2019. Равнопоставеност и здравни неравенства при цифровизация на здравеопазването.. *Известия на Съюза на учените - Варна. Сер. Хуманитарни науки* , Том 1, pp. 5-10.
3. Йолова, Г., 2020. *Принципи на електронното здравеопазване - правни рамки и етични аспекти. Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха : Сборник с доклади от Юбилейна международна научна конференция в чест на 100 год. от основаването на ИУ-Вара.* Варна, Наука и икономика.
4. Матеева, Ж., 2019. *Обработване на специални категории данни съгласно Регламент*

⁷ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_bg.pdf

(ЕС) 2016/679 (Общ регламент относно защитата на данните) Правото и бизнесът в съвременното общество: Актуални правни предизвикателства в икономиката : Сборник с доклади от 1-ва Национална научна конференция Варна , Наука и икономика.

5. *Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и комитета на регионите относно въвеждането на цифровата трансформация в областта на здравеопазването и грижите в контекста на цифровия единен пазар; предоставяне на правомощия на гражданите и изграждане на по-здраво общество COM/2018/233*
6. *Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Икономическия и социален комитет и комитета на регионите Изкуствен интелект за Европа COM(2018) 237*
7. *Бяла книга за изкуствен интелект COM(2020) 65*
8. *Европейската стратегия за данните, 2020 г*

За контакти: доц. д-р Галина Йолова
Икономически университет – Варна
E-mail: ina_yolova@ue-varna.bg

ПРАВНИ АСПЕКТИ НА БАЛАНСА МЕЖДУ ЛИЧЕН И ПРОФЕСИОНАЛЕН ЖИВОТ

Доц. д-р Андрияна Андреева,
доц. д-р Галина Йолова
Икономически университет – Варна

LEGAL ASPECTS OF THE BALANCE BETWEEN PERSONAL AND PROFESSIONAL LIFE

Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD,
Assoc. Prof. Galina Yolova, PhD
Legal Studies Department
University of Economics - Varna

Резюме

Доклада изследва два основни и взаимосвързани аспекта в живота на човек- личен и професионален. Тематиката има както своята житейска и морална страна, така и правна регламентация в сферата на семейното и трудовото право. Въпросът е сравнително малко изследван в националната правна доктрина и това наред с новите дигитални предизвикателства обосновават интереса на авторите. Комплексното изследване поставя няколко акцента, насочени към изясняване на границата и нужния баланс между двете сфери с идеята за гарантиране субективните права на личността. С оглед на постигане на поставената цел авторите правят, както актуален нормативен, така и ретроспективен анализ в резултат, на който се набелязват тенденции, обосновават се предложения с теоретична и практическа насоченост.

Ключови думи: личен живот, професионален живот, трудово правоотношение, работно време, субективни права, трудови задължения.

Abstract

The paper examines two main and interconnected aspects of the life of a person – personal and professional. The topic has both - his life and moral side, as well as a legal regulation in the sphere of Family and Labour Law. This question is relatively rarely examined in the national legal doctrine, which along with the new digital challenges is the ground for the interest of the authors. The complex examination puts some accents, directed to the clarification of the borders and the needed balance between the two spheres with the idea of guaranteeing the subjective personal rights. With view of achieving the set aim the authors make actual normative as well as retrospective analysis, as a result of which tendencies are marked, proposals with theoretical and practical direction are made.

Key words: personal life; professional life; working legal relationship; working time; subjective rights; work obligations.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.330>

Въведение

Възникването и развитието на трудовото право се свързва с борбата за утвърждаване правата на работника и служителя. С течение на вековната си история този правен отрасъл се е утвърдил с приоритетно закрилната си функция спрямо икономически по-слабата страна в трудовоправната връзка (Банов Х. , Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право, 2020). Всеки исторически

период отправя към доктрината и законодателя своите предизвикателства. Двадесет и първи век не прави изключение - дигитална ера, четвърта индустриална революция, изкуствен интелект (ИИ) – много измерения на едно явление, което предизвика изменения във всички сфери на обществения и личния живот, постави предизвикателства, които са непознати на правото до момента. Именно проявление на това е и въпросът предизвикал интереса на авторите в настоящият доклад – баланса между личен и професионален живот, който изисква преосмислянето на множество трудовоправни институти, залагането на нови правила и правни принципи (Андреева, А., Йолова, Г. , 2020). Личен и професионален живот (Андреева, А., Йолова, Г. , 2020) – две централни измерения, които в своята взаимовръзка и допълване формират личностното проявление на отделния индивид.

В исторически план трудовото правоотношение възниква много по-късно във времето, но именно посредством него се поставя началото на „свободата“ в личния живот от гл. т на престирането на работната сила. До тогава в развитието на обществата „стоката“ труд е била третирана по различен начин, но липсата на правни норми уреждащи отношенията между страните по повод престирането й реално са бележели пълна намеса в личния живот. Развитието на националното ни законодателство се свързва основно с третата българска държава. Конституцията на Българското княжество (Търновска конституция) в чл. 61¹ поставя основата на свободата на личността, която норма се ползва за доразвитие в различните правни отрасли. Личната сфера на човека включва както неговият духовен така и физически интегритет. Ненамесата в него следва да бъде ограничена дотолкова колкото обществото на съответния исторически етап е установило посредством правните норми. Съвременната Българска държава създава гаранции ползвайки нормите на различни правни отрасли гарантиращи ненамеса в личния живот, вкл. и от страна на работодателите.

Актуалността на темата се аргументира, както предвид съвременната икономическа среда, така и с оглед на факта за значимостта на правата на човека, вкл. и в ролята му на работник или служител. Дигитализацията и навлизането на ИИ в трудовия процес са факт и това има както своите безспорни преимущества и ползи, които водят до облекчаване на труда и създаването на по-безопасна работна среда, така се свързва и с множество рискове (Андреева, 2020, стр. 168-178). Един от тях е неформалното и негласно разширяване на работодателските правомощия, които благодарение на съвременните технологии навлизат в личната сфера на работниците и служителите.

Съвременното значение на изследваната тема се свързва с процесът на одоговаряне, които вече десетилетия тече в трудовото право. С него държавата се отдръпва от императивното регулиране на трудовите правоотношения за сметка на разширяване на свободата на договаряне между страните. По този начин трудовото правоотношение максимално се доближава до частноправни живот на хората. В началния период в развитието на трудовото правоотношение държавата не се е намесвала в него (Ошанов, 1943, стр. 12-13) с течение на развитието на трудовоправната връзка се осъзнава потребността от навлизане на държавата в регулирането на тези отношения именно с цел закрила на наемния труд. В своето еволюционно развитие трудовото законодателство установява правни институти и принципи, които да създадат нормалната за времето

¹ Чл. 61 Никой въ Българското Княжество не може ни да купува, нито да продава човечески същества. Всекой робъ отъ каквѣто полъ, вера и народностъ да бѣде, свободенъ става, щомъ стѣпи на Българска територия.

граница на ненамеса, т.е. нужния баланс между личен и професионален живот. В съвременният период трудовоправните институти търпят промени под влиянието на динамиката и множеството фактори променящи пазара на труда и икономическите отношения. Същевременно тези изменения не са свързани с радикални промени в същността на правните институти, а по-скоро адаптиране на части на институтите към обществените реалности.

Цел на доклада е да анализират в тяхната взаимовръзка трудовоправни и семейни норми, касаещи баланса в личния и професионалния живот на индивида. На база на извършеният анализ се правят обобщения, формират се изводи и предложения де леге ференда.

В изпълнение на поставената цел се решават **комплексно две изследователски задачи:**

1. Да се представят основните съвременни процеси за навлизане на работодателите в личния живот на работниците и служителите и да се изследва риска от нарушаване баланса между личен и професионален живот.

2. Да се изведат предложения за осъвременяване на трудовото и семейно законодателство .

За реализиране на изследването се ползват традиционните методи, а именно индукция, дедукция, нормативен анализ, сравнителноправно изследване с чуждестранни актове и исторически метод.

В предметно отношение авторите залагат редица ограничения, с оглед на съответствие с поставената цел. От една страна предвид ограничения обем не са изчерпателно анализирани всички трудовоправни и семейноправни институти, а само тези, които имат базисно касателство към проблематиката.

В изследването са взети под внимание законодателството, практиката и относимата научна литература до 30.10.2020 г.

Изложение

В българското законодателство неприкосновеността на личния живот в провъзгласена на конституционно ниво. В исторически аспект не се наблюдава доразвитие на този конституционен принцип чрез детайлизацията му и залагането на принципи в трудовото, респективно семейно право. Такава практика е възприета в някои страни, сред които е Франция.²

В националното ни право баланса и ненамесата в личния живот се постигат посредством трудовоправните институти (Генова, 2011). (Александров, 2011) (Александров, Нови форми на работодателски контрол – може ли електронната кореспонденция на персонала да бъде обект на контрол от страна на работодателя. , 2012) (Александров, Наблюдението на работното място като способ за упражняване на работодателски контрол, 2013) (Александров, Технически способности за контрол на персонала през призмата на защитата на личните данни и неприкосновеността на работното място., 2019) (Христов, 2012).

Този подход е бил възприет още в първите етапи от развитието на трудовото право, а в периода на социалистическо развитие е затвърден предвид значимостта на роля-

² Баланса между личния и професионални живот е обект на регулиране на два нормативни акта – Loi 82-689 du 4.09.1982, relative aux libertes des travailleurs dans l'entreprise; Loi 92-1446 du 31.12.1992, art. 25 a 29.

та на държавата, която е имала централно място в уредбата на отношенията между страните. Основните институти, които имат касателство към границата на ненамеса са: работодателска правоспособност (работодателска власт) (Андреева, А., Йолова, Г., 2020), работно време, трудова дисциплина, място на работа, работно време, почивки и отпуски.

Докато личните права на гражданите са конституционно установени като приоритетни и в този смисъл - поставящи точно определени граници на ненамесата в самоопределянето и изборът на социално поведение, то социалните права, в това число и правото на труд гарантират система от минимум, необходим за реализирането на правно-позволени форми за задоволяване на индивидуалните материални интереси и потребности. Очевидно е налице трайна нормативна симбиоза от механизми, гарантиращи различни аспекти от развитието и утвърждаването на личността, в която е трудно да се изведе качествено значими по характер приоритет. Както правото на труд, гарантиращо постигане на стабилитет в качеството на живот, така и личната свобода и неприкосновеност са базисни елементи на цялостния статут на свободната личност.

Баланса между личен и професионален живот следва да се търси на различни плоскости – от една страна на плоскостта на **конституционно гарантираните права на личността за развитие и личностно израстване**, от друга – на нивото на **семеиноправните отношения между брачните партньори** и от трета – в аспекта на **трудо-воправните разпоредби**, гарантиращи реализирането и достойно упражняване правото на труд.

Начинът на определянето на личните права в основния закон, съвсем основателно се подчертава като стремеж към съхраняване и предпазване на индивида в качеството му на основна социална ценност. Така към тази категория следва да отнесем основно правото на лична свобода и неприкосновеност, дефинирана още от древните теоретици, като основна форма на т.нар индивидуални свободи. Конкретизирана основно и в общата конституционна рамка като забрана за намеса в личния живот (чл. 32, ал.1 и 2 от КРБ), тя се свързва с функционално следващото ѝ се право на защита срещу незаконна намеса в личния и семейния живот, в частност - срещу посегателства върху честта, достойнството и доброто име на личността.

В семеиноправен аспект, правна уредба на личните отношения между съпрузите е очертана единствено и само от обща правна рамка на чл.чл. 13 – 17 СК, базирана на принципа за равенство на съпрузите в брака, тълкувано в смисъл равенство в правата и задълженията, предвидено в чл. 46 КРБ, съответно възпроизведено в чл. 13 СК. Като еманация на принципа на равенство се очертават и следващите като базисни и възприети в семеиноправното законодателство основни принципи, очертаващи характера на личните неимуществени отношения - взаимност, съвместно живеене, свобода на личността и грижа за семейството.

Свободата на личността в брака в частност се конкретизира като свобода на развитие на личността, на избор и упражняване на професия, като еманация на конституционните разпоредби, даващи право на свобода при избора и получаването на образование (Банов Х. , Трудов договор за обучение по време на работа, 2020, стр. 46-56) (Банов Х., „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа., 2016), свободата на изразяване и разпространяване на мнение, свобода и тайна на кореспонденцията и на другите съобщения регламентирани в текста на чл. 34 КРБ.

Същевременно, и от друга страна обаче, базисен елемент на комплекса от личните немуществени права и задължения на съпрузите е и въведената в СК грижата за семейството като комплексно лично задължение, включващо усилия и на двамата съпрузи чрез взаимно разбирателство и общи усилия и съобразно своите възможности, имущество и доходи да осигуряват благополучието на семейството и да се грижат за отглеждането, възпитанието, образованието и издръжката на децата. Очевидно е че се касае, от една страна, за преки ангажименти на брачните партньори за осигуряване на материално семейно благополучие, чрез конкретните за всеки възможности, имуществата и доходите. Последното се конкретизира чрез императивността на изискването за съвместно, и според възможностите поемане на разходи за задоволяване нуждите на семейството, без възможност за регресен иск или иск за неоснователно обогатяване към другия съпруг, както и солидарна отговорност за задълженията поети за задоволяване нуждите на семейството при режимите на общност - по аргумент от чл. 32 ал. 2 СК и на разделност по аргумент от чл. 36 ал. 2 СК.

Безспорно в случая е, че подобен по характер и основно семейно задължение се реализира приоритетно посредством правото на труд и свързаните с него свободен избор и упражняване на професия, по препратка от конституционния текст 48 ал. 3 КРБ. Тук най-ясно проличава и отсъствието на единната правна рамка, нужна за очертаване на границите между личен и професионален живот. Налице е колизия между задължението за осигуряване на семейно благополучие и уязвимите и без адекватна форма на нормативна защита граници между личния и професионален ангажимент.

Отсъствието на единна нормативна национална рамка би могла да се компенсира и доразвие посредством някои законови аналогии с актове на европейското законодателство. Така например като рефлексия от ангажиментът на Европейския съюз за защита на правата на човека и като следствие от Лисабонския договор, (1.12. 2009 г.), Хартата за основните права на Европейския съюз (2010/С 83/02) въвежда в правото на Съюза набор от лични, граждански, политически, икономически и социални права на гражданите и на постоянно пребиваващите в ЕС лица, с пряк държавен ангажимент по прилагане и отстояване. Социалните права Хартата установява, изцяло в духа на модерните схващания за социалните права от второ и трето поколение, в два свои дяла - дял II: свободи (свобода за избор на професия и право на труд) и в дял IV: солидарност, на нивото на който са конкретизирани като обща рамка семеен и професионален живот, социална сигурност и социална помощ.

В Европейския стълб на социалните права³ и заложените в него 20 принципа и права, разпределени в три базисни категории,⁴ доразвиват и установява по траен начин различни категории индивидуални права, в перспективите на новите социални реалности. В конкретика се установява общата рамка за правото на баланс между работа и личен живот, която се установява чрез няколко конкретни механизма, а именно:

- предоставяне на родителите и лицата с отговорности за полагане на грижи на право на подходящ отпуск, гъвкаво работно време и достъп до услуги за полагане на грижи;

³ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_bg

⁴ Равни възможности и достъп до пазара на труда, Справедливи условия на труд, Социална закрила и приобщаване.

- равнопоставен достъп на жените и мъжете до специални отпуски, за да изпълняват своите отговорности за полагане на грижи, като следва да бъдат насърчавани да ги използват по балансиран начин.

Широк спектър от мерки се предвижда и за закрила правото на здравето и безопасността на работниците, в условията на цифровата революция, създаваща качествено различни по естеството си заплахи за личността, особено типични за работещи от разстояние лица. В контекста на баланса между професионален и личен живот се касае за нова по съществува си реалност създаваща конкретни и непредвидими заплахи по отношение на крехката откъм законова защита граница в областите на индивида. Както основателно се посочва, Интернет позволява прекомерна заетост на работното място, съответно с използването на смартфони, таблети и лаптопи служителите възприемат денонощни работни практики, отговарят на работни имейли вечер, през почивните дни и докато са в отпуск, защото технологията ги прави винаги на разположение (Благойчева, Корпоративната социална отговорност в света на цифровите технологии, 2020, стр. 37-43). Като средства за предотвратяването заплахите на цифровизацията все по – често се посочва нуждата от въвеждане на споменатото вече „право на откъсване от работната атмосфера“, законово признато във Франция и прилагано в някои секторни и фирмени колективни трудови договори в определени държави от ЕС, но все още не оценено на европейско равнище. Насока на развитието на това право би следвало да се търси в оценяването и доразвитието му на европейско равнище и в националните законодателства, след отчитане необходимостта от спазване на разпоредбите за работното време, от една страна, и от друга – при прилагане и разработване на механизми за нов подход в баланса между професионалния и личния живот. По аналогичен порядък, и в националното законодателство следва да се въведат конкретни нормативни механизми, гарантиращи, упражняване правото на труд с защитима откъм ненамеса в личния живот среда, а от друга – в поставяне на адекватни нормативни хипотези, ограничаващи работодателската правоспособност – в частност възлагане и очакване на изпълнение на трудови ангажименти извън установеното и договорено работно време.

Заклучение

Границите между личен и професионален живот са материя все още недоразвита или недостатъчно развита в националното законодателство. Общите бланки на основния и обикновените закони не са достатъчна гаранция и не създават ефективна и навременна нормативна защита, особено в хода на процесите на нарастваща цифровизация на трудовоправните връзки.

В посочените аспекти могат да бъдат направени **следните предложения:**

1. въвеждане на нормативни гаранции в материята, регулираща трудовите договори и по – специално договорите за работа от разстояние, чрез конкретни ангажименти на работодателя по спазване на етика на цифровото общуване и ненамеса в личните граници на работника или служителя,

2. доразвиване общите рамки на семейното законодателство чрез установяване на принципи за запазване и гарантиране на баланса между личните отношения на съпрузите и ангажиментите им при избор на професия и упражняване правото на труд.

3. разработване на комплексна систематика от мерки - както в общия, така и в специалните закони, за гарантиране на защитено от работодателски контрол пространство на личността

Очевидно това е проблематика която тепърва следва да търси своите адекватни отговори. Но едно е безспорно - без навременен законодателен ангажимент, новата реалност на цифровизация на трудовоправните връзки не само няма да доразвива заложените в законодателството и трайно отстоявани с годините права на личността, а ще ги поставя пред нови по качеството и съдържанието си заплахи, превръщащи новия цифров ред в сериозното предизвикателство пред правната защита.

Използвана литература

1. Александров, А. (2011). Използване на технически способности за контрол на работното време и достъпа в предприятието. *Труд и право*, № 10, 5-10.
2. Александров, А. (2012). Нови форми на работодателски контрол – може ли електронната кореспонденция на персонала да бъде обект на контрол от страна на работодателя. . *Труд и право*, 4, 17-23.
3. Александров, А. (2013). Наблюдението на работното място като способ за упражняване на работодателски контрол. *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. 6. (стр. 68-86). София: УИ “Св. Кл. Охридски”.
4. Александров, А. (2019). Технически способности за контрол на персонала през призмата на защитата на личните данни и неприкосновеността на работното място. *Труд и осигуряване*, 2019, № 1 (168), , 12-18.
5. Андреева, А. (2020). Отражение на дигитализацията върху трудовия процес - рискове и перспективи. *Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха :Сборник с доклади от Юбилейна международна научна конференция в чест на 100 год. от основаването на ИУ - Варна*, . Варна: Наука и икономика.
6. Андреева, А., Йолова, Г. . (2020). Трудовоправните принципи - еволюция и трансформация в ерата на дигитализация и използването на изкуствен интелект. *Известия. Сп. Икономически университет - Варна, Варна : Наука и икономика*, 64, 2020, 1,, 22-35.
7. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Трансформация на правната връзка работодател – работник в резултат на влиянието на дигитализацията. *De Jure, В. Търново : 11, 2020, 1(20)*, 11-18.
8. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Работодателският контрол в контекста на дигитализацията. *Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства, Сборник с доклади от Международна научно-практическа конференция, Икономически университет - Варна* (стр. 48-53). Варна: Наука и икономика.
9. Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. *Правна мисъл*, 4.
10. Банов, Х. (2017). Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. *Сборник доклади от научна конференция СУ”Св. Климент Охридски”*, (стр. 262 - 278).
11. Банов, Х. (2020). Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. От А. Й. Андреева, *Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя)*. (стр. 59-83). Варна: Наука и икономика – ИУ – Варна.
12. Банов, Х. (2020). *Трудов договор за обучение по време на работа*. София: С.: Нова звезда .

13. Благойчева, Х. (2020). Корпоративната социална отговорност в света на цифровите технологии. *Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства: Сборник с доклади от Международната научно-практическа конференция, посветена на 100 – 2 от основаването на ИУ-Варна*. Варна: Наука и икономика.
14. Генова, Я. (2011). Трудовото правоотношение и личният живот на работника или служителя – граници и взаимодействия. . *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 5*. (стр. 107-128). София: УИ “Св. Кл. Охридски” .
15. Христов, Ч. (2012). Предложения за промени в Кодекса на труда, насочени към по-добро съчетаване на семейния с трудовия живот. *Труд и право, № 5*, 29-31.

За контакти: Доц. д-р Андрияна Андреева
Икономически университет – Варна
e-mail: a.andreeva@ue-varna.bg
Доц. д-р Галина Йолова
Икономически университет – Варна
e-mail: ina_yolova@ue-varna.bg

ЗА НЕСЛУЧИЛОТО СЕ ДИГИТАЛИЗИРАНЕ НА ТРУДОВОПРАВНАТА ДОКУМЕНТАЦИЯ И ПРАВОРАЗДАВАНЕТО ПО ТРУДОВИ СПОРОВЕ И ВРЕДИТЕ, КОИТО ПОНАСЯ ОБЩЕСТВОТО ОТ ТОВА

*Доц. д-р Андрей Александров
ИДП при БАН*

FOR THE FAILED DIGITALIZATION OF THE EMPLOYMENT DOCUMENTATION AND THE JUSTICE ON LABOR DISPUTES AND THE DAMAGES SUFFERED BY THE SOCIETY FROM THIS

*Assoc. Prof. Andrey Aleksandrov, PhD
Institute for Legal Researches, BAS*

Резюме

Все още бавно и неуверено, но все пак осезаемо, трудовото ни законодателство започва да разпознава предимствата на дигитализирането на трудовоправната документация – бързина, сигурност, икономичност и т.н. Най-важната стъпка в тази насока беше приемането на Наредбата за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя през 2018 г. Готови ли са обаче административната и съдебната практика за подобна „революция“? От днешна гледна точка възможните изводи далеч не изглеждат обнадеждаващи.

Ключови думи: *дигитализация, електронни документи в трудовото досие, електронно правосъдие.*

Abstract

Still slow and uncertain, but still tangible, our labor legislation is beginning to recognize the benefits of digitizing labor law documentation - speed, security, economy, etc. The most important step in this direction was the adoption of the Ordinance on the type and requirements for the creation and storage of electronic documents in the employment file of the employee in 2018. However, are the administrative and judicial practice ready for such a "revolution"? From today's point of view, the possible conclusions do not seem promising.

Key words: *digitalization; electronic documents in the labor file; electronic justice.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.338>

Въведение

При съвременното ниво на развитие на информационните и комуникационни технологии не е изненадващо, че все по-голям дял от информационните носители стават електронни, а „традиционният“ документ на хартиен носител загубва част от значението си. Електронните документи се създават, обработват и изпращат по-бързо, опасността от загубването им е по-малка, изискват по-малък ресурс за съхранение. Правният ред все по-често им придава значението на писмен документ, ако покриват съответните изисквания и обективират изявление. („Писмената форма се смята за спазена, ако е съставен електронен документ, съдържащ електронно изявление.“ /чл. 3, ал. 2 ЗЕДЕУУ/).

Тези процеси несъмнено дават отражение и на плоскостта на трудовото и осигурителното право. През 2016 г. в Кодекса на труда за първи път беше предвидено, че част от документите в трудовото досие на работника или служителя могат да бъдат създавани и съхранявани като електронни документи. Предвидена беше законова деле-

гация за Министерския съвет да детайлизира правилата с наредба. Макар и със значително забавяне, Правителството изпълни законовата делегация с Постановление № 71 от 10.05.2018 г. за приемане на *Наредба за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя*. В осигурителното право се възприеха електронните болнични листове, в последните години осигурените лица могат да ползват все по-широк кръг от електронни административни услуги и т.н.

За голямо съжаление обаче практиката у нас сериозно изостава от новите тенденции. Все още има например случаи, при които контролните органи по спазване на трудовото законодателство санкционират работодатели, които не представят изисканите им документи на хартиен носител в хода на извършвани проверки. Проблемите са още по-осезаеми в съдебната система. Въпреки дългогодишните усилия за въвеждане на „електронно правосъдие“, дигитализацията все още е непозната територия за българския трудов съд. Причините са много и различни – от липса на материални средства, през несъздадената нормативна основа, а често и съпротивата на самата система. Вредите за обществото от подобна ситуация проличаха ясно през първата половина на 2020 г., когато в резултат на ограничителните мерки, свързани с пандемията на коронавирус, правораздаването по трудови спорове фактически колабира в периода на обявеното извънредно положение.

I. За „електронната“ трудова книжка

Разбира се, рано или късно естественото развитие на обществените отношения ще доведе до дигитализирането на документите с трудовоправно значение. Илюстративен в това отношение пример е поредният опит за въвеждане на „електронната трудова книжка“.

Както е известно, трудовата книжка е официален удостоверяващ документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя (чл. 347 КТ). Тя отразява „трудова биография“ на работника или служителя (вж. по-подробно: **Vasilev, A.**, 2016, s. 1091; **Lazarova, V.**, 2012) и на базата на вписванията, направени в нея, могат да се доказват и използват редица трудови и осигурителни права. Работодателят например следва да съобрази предходните трудови правоотношения, по които служителят е бил страна, когато определя размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит по чл. 12 НСОПЗ. С представяне на трудова книжка пред работодателя се удостоверява оставането без работа след датата на уволнението като предпоставка за изплащане на обезщетение по чл. 222, ал. 1 КТ. С представяне на трудова книжка пред съда се удостоверява оставането без работа след уволнение, което се оспорва като незаконно и се иска присъждане на обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 225 КТ. Пак с трудовата си книжка работникът или служителят доказва пред осигурителния орган предпоставките за ползване на права по краткосрочното и дългосрочното обществено осигуряване и т.н. Поради важното удостоверяващо значение на трудовата книжка по отношение на трудовия, респ. осигурителния стаж и доход, за нея е предвиден най-дългият възможен срок за съхранение при трудовоправните документи – 50 г. (чл. 8, ал. 1 НТКТС). В такъв срок се съхраняват документите с пенсионноосигурително значение (като ведомостите за заплати – чл. 12, ал. 1, т. 1 ЗСч.).

Поради изложеното трудно може да се разбере срещаното в практиката подценяване на значението на трудовата книжка. Действително, голяма част от информацията, съдържаща се в този документ, е отразена и в други бази данни и регистри, напр. на НОИ, НАП и т.н. Те обаче се създават и поддържат на база на подадената към тях информация, обикновено от осигурителите, която може да е непълна. Тъкмо чрез „първичния“ удостоверителен документ – трудовата си книжка – работникът или служителят ще може да докаже правата си като осигурено лице при непълноти в информацията на осигурителния орган. Освен това се поставя и проблемът за достъпа до тези регистри: работодателят не може да изиска справка от НАП за предходните трудови договори, по които е бил страна работникът или служителят, за да изчисли размера на допълнителното му трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит например. Ето защо не бива с лека ръка и прибързаност да се отрича необходимостта от трудови книжки, каквито предложения неведнъж са се чували в обществените дебати.

Необходимостта от трудови книжки не трябва да поражда съмнения, но по съвсем друг начин стои въпросът с тяхната форма. По-конкретно, тук става дума за дългогодишните опити за дигитализиране на документа и съпротивата на законодателната и изпълнителната власт срещу това. Както с тревога се изтъква и в правната доктрина, *„отраженията на дигитализацията върху трудовия процес са многостепенни и следва да се разглеждат от законодателя комплексно. За съжаление не можем да дадем положителна оценка за промяната на българското трудово право в тази насока. Напротив, извършените корекции в нормите на националното ни право са по-скоро откъслечни и в отделни правни институти, без да се променя в своята цялост нормативната база.“* (Andreeva, A. 2020, s. 171).

Преди около година, през септември 2019 г., на Портала за обществени консултации на Министерския съвет беше публикуван Проект на нова Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж. В придружаващия го доклад на тогавашния министър на труда и социалната политика се посочваше, че *„съществуващият към момента образец на трудова книжка не е актуализиран от 1996 г. Измененията в трудовото законодателство, настъпили през годините след утвърждаването на образца, от една страна изискват вписването на допълнителна информация в трудовата книжка, за която няма предвидени полета, а от друга – изискват прецизиране на реквизити на сега съществуващи полета. Допълнително затруднение създава и форматът на трудовата книжка, който поради малките си размери не позволява четливо отразяване на данните във връзка с трудовото правоотношение на работника или служителя.“*

Решението на описаните проблеми според Проекта се свеждаше до следните основни изменения:

- създаване на нови технически параметри на трудовата книжка, които да позволят по-лесното вписване и по-доброто разчитане на записите (формат, брой страници, цвят на корица и други);
- промяна на графите в образца на трудовата книжка;
- въвеждане на изрично изискване за поставяне на щемпел в трудовата книжка при прекратяване на трудовото правоотношение, чрез който да се осигурява информация за датата на постъпване на работа, датата на прекратяване на трудовото правоотношение, основанието за прекратяване на трудовото правоотношение и продължителността на трудовия стаж (т.е. познатата и към момента, но нерегламентирана изрично практика);

- замяна на „дневника“ за издадените трудови книжки с „регистър“ на трудовите книжки – отново на хартиен носител;

Предлагаше се промените да влязат в сила от 1 юни 2020 г., предвид необходимостта всички заинтересовани страни да имат достатъчно време да се запознаят с новата Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж и да бъдат отпечатани трудови книжки по новия образец.

Проектът среща категорична съпротива при общественото обсъждане, като Българската стопанска камара (БСК) например квалифицира предлаганите промени като „козметични“ (писмо Изх. № 05-02-56 #1/03.10.2019 г, източник: <https://www.bia-bg.com/standpoint/view/26032/>). В становището на работодателската организация се посочваха усилията на БСК от 2014 г. за електронизация на документооборота, свързан както с отношения между работодателя и работника или служителя, така и между работодателя и различните контролни органи (ГИТ, НОИ, НАП), по повод на трудови правоотношения и производните от тях данъчно-осигурителни задължения. Настоятелно се искаше възобновяване на дебата за създаване на електронна трудова книжка, която постепенно да замести хартиената, като посоката е създаване на електронно трудово-осигурително досие.

Към днешна дата може да се приеме, че Проектът за нова Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж от 2019 г. се оказа неуспешен и темата за необходимостта от нови трудови книжки и тяхната форма отново е на дневен ред. Не закъсняха и новините за подновените инициативи в тази насока. В медиите се появи информация, че екипи на БСК, съвместно с членове на организацията, фондация „Право и Интернет“ и др. възобновява работа по предложението си за преход от хартиена към електронна трудова книжка. Аргументите са идентични с излаганите и преди и се свеждат основно до следното:

- намаляване на негативните последици за работещите, които съществуват сега при загуба и унищожаване на трудовата книжка, липса на печати и подписи, и пр.;

- повишаване нивото на контрол при спазване на трудовото законодателство и увеличаване броя на предоставяните електронни услуги и намаляване на дела на трудово-осигурителни измами. Чрез електронизиране на трудовата книжка ще се осигури достъп до вписаната в нея информацията в реално време на различни институции и заинтересовани страни (работник/служител, работодател, контролни органи и др.);

- намаляване на административната тежест за работодателите – отпадане на необходимостта от връчването на уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ на работника или служителя, издаване на УП-2 и УП-3, тъй като информацията ще се попълва в електронната трудова книжка;

- структуриране и обединяване на информацията в национален обхват, което позволява допълнителен анализ, който да се ползва като допълнителен инструмент при формиране и провеждане на политики на пазара на труда;

- електронният регистър предоставя възможност за последващ обмен и интегриране на данни с информационните регистри на други институции – напр., ГРАО, НАП, НОИ, НЗОК и др.

Аргументите са достатъчно убедителни, като ще си позволя да ги доразвия и онагледа и с още един пример от практиката. Според чл. 350, ал. 1 КТ при прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и да я предаде незабавно на работника или служи-

теля. Съгласно чл. 226, ал. 2 – 3 КТ работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към работника или служителя за вредите, които той е претърпял поради незаконно задържане на трудовата му книжка, след като трудовото правоотношение е било прекратено. Обезщетението е в размер на brutното му трудово възнаграждение от деня на прекратяването на трудовото правоотношение до предаване на трудовата книжка на работника или служителя (вж. по-подробно **Banov, Hr.** 2019, s. 99-112).

Какво означава „незабавно“ по смисъла на чл. 350, ал. 1 КТ? През 2019 г. беше прието Тълкувателно решение на ОСГК на ВКС (ТР № 1/2019 г.), в което съдът се произнесе по въпросите: (1) От кой момент възниква и става изискуемо задължението по чл. 350, ал. 1 КТ на работодателя да предаде незабавно на работника или служителя надлежно оформената трудова книжка след прекратяване на трудовото правоотношение, от кой момент работодателят изпада в забава за изпълнението му, кога и как той се освобождава от последиците на тази забава? (2) Кога е налице незаконно задържане на трудовата книжка по смисъла на чл. 226, ал. 2 КТ и кога възниква правото на работника или служителя да получи, съответно – задължението на работодателя да заплати обезщетението по чл. 226, ал. 2 и ал. 3, изр. 2 КТ? Най-общо, ВКС постанови, че „... ако работникът или служителят предаде трудовата си книжка на работодателя след деня на прекратяване на трудовото правоотношение, задълженията на работодателя да я оформи и предаде ще станат изискуеми в деня, в който тя му е предадена. Ако по някаква причина работодателят не изпълни в същия ден задълженията си, той изпада в забава.“

Законът, както подчертава неколккратно и ВКС в цитираното Тълкувателно решение, задължава работодателят да действа „незабавно“, т.е. веднага, бързо, без отлагане. Няма значение дали забавата на работодателя да изпълни задължението си се дължи на обективни или субективни причини, организационни затруднения, вина на конкретни длъжностни лица – последицата винаги е възникване на право на обезщетение. Излишно е тук да се коментира дали и доколко законът предлага справедливо решение спрямо работодателите, особено когато те са с по-сложна структура, пространствено отдалечени звена и пр. Често е неизпълнимо оформянето на трудовата книжка в същия или дори на следващия ден, ако тя трябва да бъде изпратена на друго място и/или вписванията да бъдат извършени от съответните длъжностни лица, които може да отсъстват по уважителни причини (командировка, заболяване, отпуск и т.н.). В последните месеци, в контекста на обявеното извънредно положение и последвалата го извънредна епидемична обстановка, разширените възможности за преминаване към дистанционни форми на работа и стремежа за ограничаване на личния контакт между хората, „незабавното“ оформяне на трудовата книжка на хартиен носител често се оказваше обективно невъзможно, но въпреки това ангажираше отговорността на работодателя. Не е изключено съдебната практика тепърва да се сблъсква с нови спорове и опити на работодатели да се освободят от тази отговорност, позовавайки се на форсмажорния характер на ситуацията. Разбира се, трудно може да се прогнозира дали съдът би уважил подобен довод. Все пак не изглежда невъзможно съдилищата да отстъпят от безкомпромисната си позиция по темата за „незабавното“ връщане на трудовата книжка при обстоятелства, правещи изпълнението на подобно задължение невъзможно. Такова решение би било логично и справедливо.

Тук обаче целият проблем се разисква заради друго: че той можеше изобщо да не съществува или поне да възниква значително по-рядко като казус, ако трудовата книж-

ка беше електронна. В този случай щеше да отпадне необходимостта работникът или служителят да я „представя“, работодателят евентуално да я изпраща на друго място, където физически се намират лицата, компетентни да направят вписванията и да поддържат саморъчните си подписи, да я връща и „предава незабавно“ на работника или служителя. Всички тези действия можеха да протекат дистанционно.

II. За другите електронни трудови документи

Наредба за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя на практика допуска всякакви документи с трудовоправно значение да бъдат подписвани електронно, като най-общо принципът е, че страните трябва да са съгласни с това, а разходите за техническо обезпечаване са за сметка на работодателя. Всяка от страните по трудовото правоотношение има право по всяко време да оттегли съгласието си да бъде адресат на електронни изявления. В Правилника за вътрешния труд ред в предприятието се конкретизират: (1) видът на документите, които се създават и съхраняват като електронни документи в трудовото досие на работника или служителя; (2) видът на електронния подпис, който се използва от работниците и служителите.

По искане на работника или служителя работодателят е длъжен в срок от 14 дни да му издаде и предостави в електронен вид документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение, както и електронните документи, съхранявани в трудовото му досие. Работодаателят е длъжен при поискване от работника или служителя да му издаде на хартиен носител преписи от електронните документи, които са част от трудовото му досие.

Работодаателите нямат право да отказват получаването на документ от работник или служител на хартиен носител. Документите, подадени на хартиен носител, могат да се включват в (електронното) трудовото досие чрез снемане на електронен образ от тях със сканиращо устройство във вид и по начин, позволяващи разчитането и съхранението им (възможност за дигитализиране на документи). Пълното и точно съответствие на снетия електронен образ със снемания документ се удостоверява с квалифициран електронен подпис от лицето, извършило снемането, а на хартиения носител – със саморъчен подпис.

Текстът на Наредбата поставя един очевиден правен проблем, свързан с пределите на установената в закона делегация. Както беше посочено, според Кодекса на труда „част от документите“ в трудовото досие могат да се поддържат на електронен носител. В § 1 от ДР на приетата Наредбата са дадени легални дефиниции на понятията „едностранни документи, създадени от работодателя“, „едностранни документи, създадени от работника и служителя“, „документи, които изискват съгласието и на двете страни по трудовото правоотношение“ и „документи, издадени от трети лица, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение“. Всички те могат да се създават и съхраняват електронно. Трудно обаче могат да се намерят други трудовоправни документи, които да не попадат сред така изброените. Това поражда съмнения за законосъобразността на приетия подзаконов нормативен акт и евентуалното му излизане извън пределите на законовата делегация. Разбира се, този въпрос е единствено от компетентността на съда, в случай че бъде сезиран (вж. **Aleksandrov, A.** 2019, s. 13-19).

Някои работодатели останаха недоволни от новата уредба, която според тях поставяла прекалено високи изисквания спрямо мерките за информационна сигурност.

Например съгласно чл. 10 от Наредбата, когато се използва информационна система за създаването и/или съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя, работодателят осигурява механизъм за двуфакторна идентификация при достъп до системата. Електронните документи се подписват от работника или служителя с електронен подпис съобразно нормативните изисквания и договореното с работодателя. Когато работодателят изисква от работника или служителя да се използва квалифициран електронен подпис, той е длъжен да осигури механизъм на подписване за своя сметка. Документите, създавани от работодателя, задължително се подписват с квалифициран електронен подпис и т.н.

Подобни оплаквания са неоснователни. Работодателите, които ги споделят, обикновено не си дават сметка за характера на съдържащата се в тези документи информация и по-точно за големите обеми лични данни на работници и служители в тях. Ако електронната система няма достатъчно добра защита, това би създавало повишен риск от неоторизиран достъп, съответно нарушаване на правата на служителите в качеството им на субекти на лични данни. Така например данните за здравословното състояние са обект на специални гаранции при тяхното обработване заради въздействието им в личната сфера (Feti, N., D. Toshkova-Nikolova, 2019, s. 71, Zahariev, M. 2020). Работодателят може да понесе и сериозни санкции от националния надзорен орган (Комисията за защита на личните данни) за липсата на осигурени подходящи технически мерки за защита на данните. Изграждането на електронна система за документооборот без съмнение оптимизира процесите, но няма как в нея да не се инвестират средства.

III. За спирането на процесуалните срокове за времето на извънредното положение – защо такъв прецедент не бива да се допуска отново?

Разпоредбата на чл. 3 ЗМДВИП предвиди, че за срока от 13 март 2020 г. до отмяната на извънредното положение спират да текат процесуалните срокове по съдебни, арбитражни и изпълнителни производства, с изключение на сроковете по производствата и делата съгласно приложение към закона (Goleva, P. 2020; Aleksandrov, A. 2020, s. 15-20). На пръв поглед решението може би изглеждаше неизбежно в създалата се ситуация. Пандемията налага ограничаване на социалните контакти, а откритите съдебни заседания, без съмнение, биха били източник на повишена опасност от разпространение на заразата.

Проблемът обаче има и друга страна. Трудовите спорове за незаконно уволнение не случайно се гледат по реда на бързото производство, с цялата условност на „бързината“ в правораздаването у нас. Те се включени и в списъка на делата с голяма обществена значимост, които според чл. 329, ал. 3 ЗСВ се разглеждат и по време на съдебната ваканция. Това е така, защото те засягат особено важни жизнени интереси и от изхода им често зависят средствата за препитание и бъдещето на работниците и служителите. С право се казва, че „закъснялото правосъдие е липса на правосъдие“, особено по отношение на тази група спорове. Ако съдът обяви уволнението за незаконно и възстанови служителя на работа години след уволнението (което за съжаление се случва в България и в „нормална“, а какво остава за извънредна обстановка), решението често е неизпълнимо – било защото работодателят се е реструктурирал и вече няма такава позиция, било защото служителят отдавна е загубил интерес от възстановяването на процесното трудово правоотношение.

Не е тайна, че – поставени в кризисната ситуация на извънредно положение – много работодатели пристъпиха към прекратяване на трудови договори. В опит бързо и ефективно да се свият разходите за труд, някои от тях предприеха уволнения, включително масови, без оглед на закрилните разпоредби на трудовото законодателство. Вероятно такива уволнения ще бъдат отменени от съда, но това не е особено утеха за работниците и служителите, останали без доход в такъв тежък момент. Решенията на тези проблеми можеха да са намерени отдавна, ако бяха изпълнени плановете и обещанията за електронно управление, а и електронно правосъдие.¹ Разбира се, това е въпрос на сериозни инвестиции, но той е на дневен ред от години, а напредъкът в това отношение е незначителен. Неслучилата се с десетилетия, а необходима реформа и модернизиране на съдебната ни система, доведе до настоящите непреодолими практически затруднения. Дори липсата на техническа възможност за въвеждане на „дигитализиран“ граждански процес не може да оправдае изоставянето на трудовите права на гражданите. Можеше да се помисли в насока провеждане на закрити съдебни заседания, засилване на писменото начало и др. п. (които сами по себе си също намаляват гаранциите за прозрачен и справедлив съдебен процес, но не го правят невъзможен). Двумесечният „колапс“ на правораздаването по трудови спорове доведе до лавинообразно натрупване на дела и още по-бавно правораздаване към настоящия момент.

Обобщение

Извън всякакво съмнение, дигитализирането на трудовоправните документи и на трудовия процес заслужава пълна подкрепа. За съжаление и до днес е неясно дали ще е налице най-съществената предпоставка за успеха на начинанието – политическа воля за промяната и осигуряване на необходимите ресурси. Мъчителното развитие на електронното управление у нас не дава голям повод за оптимизъм. И все пак остава надеждата, че хроничният недостиг на средства не може да служи безкрайно дълго за оправдание на бездействия или за предлагане на изменения, които не решават адекватно съществуващите проблеми. За постигане на набеязаните по-горе цели е необходимо изграждането на нова, функционална и надеждна информационна система и това е ангажимент на държавата. Крайно време е представителите ѝ да излязат от матрицата на „прошнурованите“ дневници и „мокрите“ печати, които в съвременния свят не представляват нищо повече от нелеп анахронизъм и обуславят сериозни затруднения за гражданите в упражняването на правата им.

¹ Редица предложения се откриват в писмо на Съюза на съдиите в България до Съдийската колегия на ВСС от 04 май 2020 г.: „Запознаването с добрите практики в другите правни системи показва, че провеждането на заседания с участието на страните чрез различни софтуерни продукти за видеовръзка във времената на пандемия може да осигури разумен баланс между мерките за защита на общественото здраве и правото на гражданите на достъп до съд в разумен срок. Разглеждането на определени категории дела с използване на електронна видеовръзка е постижимо само в тясно сътрудничество с адвокатурата и при дефиниране на приемливата употреба на възможностите на социалните медии. За да не се допусне разнородна съдебна практика и да се гарантира предсказуемост и правна сигурност, би било полезно Съдийската колегия да предложи на министъра на правосъдието проект за изменение на процесуалните закони, които да уреждат изчерпателно основанията и реда за провеждане на съдебни заседания, при които присъствието на страните и другите процесуални участници се осигурява чрез електронна видеовръзка.“ Пълният текст е достъпен на Интернет-адрес: <https://defakto.bg/2020/05/04/нов-призив-до-съдийската-колегия-един/>

Използвана литература

1. Александров, А. (2019). Митове и факти в трудовото и осигурителното право: за дигитализирането на трудовоправните документи. – Труд и право, № 12, 13–19.
2. Aleksandrov, A. (2019). Mitove I fakti v trudovoto I osiguritelното parvo: za digitaliziraneto na trudovopravnite dokumenti. – Trud I pravo, № 12, 13–19.
3. Александров, А. (2020). Стари и нови проблеми на правораздаването по трудови спорове у нас. – Труд и право, № 6, 15–20.
4. Aleksandrov, A. (2020). Stari I novi problemi na pravorazdavaneto po trudovi sporove u nas. – Trud I pravo, № 6, 15–20.
5. Андреева, А. (2020). Отражение на дигитализацията върху трудовия процес – рискове и перспективи. В: *Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха. Сборник доклади от юбилейна международна научна конференция*, т. 4, Варна: ИУ Варна.
6. Andreeva, A. (2020). Otrajenie na digitalizaciata varhu trudovia prozes – riskove i perspektivi. V: *Iconomicheska nauka, obrazovanie I realna ikonomika: razvitie I vzaimodeistvia v digitalnata епоха. Sbornik dokladi ot iubilejna nauchna konferencia*, Т. 4, Varna: IU Varna.
7. Банов, Хр. (2019). Задължението на работодателя за предаване на трудовата книжка и отговорността за неизпълнението му. – Бизнес и право, № 3, 99–112.
8. Banov, Hr. (2019). Zadaljenieto na rabotodatelia za predavane na trudovata knijka I otgovornostta za neizpalnenieto mu. – Bisnes I pravo, № 3, 99–112.
9. Голева, П. (2020) Въпроси на частното право в условията на извънредно положение. – Търговско и облигационно право, № 4/5, Приложение.
10. Goleva, P. (2020) Vaprosi na chastnoto pravo v usloviata na izvunredno polojenie. – Targovsko I obligazionno pravo, № 4/5, Prilojenie.
11. Захариев, М. (2020) За допустимостта на някои операции по обработване на лични данни от работодателя в условията на пандемията от COVID-19. [https://www.tita.bg/\(01.05.2020\)](https://www.tita.bg/(01.05.2020)). Цитирано по: <https://www.dpc.bg/p/doc/dpc-on-the-admissibility-of-certain-data-processing-operations-of-the-employers-during-covid-19-pandemic-1014.pdf>
12. Zahariev, M. (2020) Za dopustimostta na niakoi operazii po obrabotvane na lichni dannii ot rabotodatelia v usloviata na pandemiata ot COVID-19. [https://www.tita.bg/\(01.05.2020\)](https://www.tita.bg/(01.05.2020)). <https://www.dpc.bg/p/doc/dpc-on-the-admissibility-of-certain-data-processing-operations-of-the-employers-during-covid-19-pandemic-1014.pdf>
13. Лазарова, В. (2012) Правна уредба на трудовата книжка и трудовия стаж. Благоевград: ЮЗУ „Неофит Рилски“.
14. Lazarova, V. (2012) Pravna uredba na trudovata knijka I trudovia staj. Blagoevgrad: IUSU “Neofit Rilski”.
15. Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев (2016) Коментар на Кодекса на труда. 12 изд., С.: Сиби.
16. Mrachkov, V., Kr. Sredkova, At. Vasilev (2016) Komentar na Kodeksa na truda. 12th ed. Sofia, Sibi.
17. Фети, Н., Д. Тошкова–Николова (2019) Защита на личните данни. С.: ИК Труд и право
18. Feti, N., D. Toshkova-Nikolova (2019) Zashchita na lichnite dannii. Sofia, IK Trud i pravo.

За контакти: доц. д-р Андрей Александров
ИДП при БАН
E-mail: a.alexandrov@kambourov.biz

НОРМАТИВНИ УСЛОВИЯ ЗА ВЪВЕЖДАНЕ НА ЕЛЕКТРОННОТО ПРАВОСЪДИЕ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Доц. д-р инж. Христо Ненов
Технически университет – Варна
Съдия Марияна Ширванян
Административен съд – Варна

OCCUPATIONAL ACCIDENT IN THE LIGHT OF THE PROVISIONS OF REGULATION (EC) NO 987/2009 LAYING DOWN THE PROCEDURE ON THE COORDINATION OF SOCIAL SECURITY SYSTEMS

Assoc. Prof. Hristo Nenov
Technical University – Varna
Judge Mariyana Shirvaniyan
Administrative Court – Varna

Резюме

В доклада е направен преглед на някои основни положения в нормативните актове въвеждащи електронното правосъдие в република България.

Ключови думи: електронно правосъдие, електронен документ, електронен подпис.

Abstract

The report reviews some key provisions in the regulations introducing e-justice in the Republic of Bulgaria.

Key words: electronic justice; electronic document; electronic signature.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.347>

Въведение

Общественото очакване за решаването на споровете от съдилищата в кратки срокове, развитието на обществените отношения в областта на комуникацията по електронен път, както и развитието на удостоверителните услуги предпостави необходимост от въвеждането на електронно правосъдие. Под електронно правосъдие авторите на доклада разбират възможността в правораздаването всички процесуални действия на съда и на страните да бъдат извършвани под формата на електронни изявления, подписани с електронен подпис, получавани /връчвани по електронен път и съхранявани в електронен формат.

Целта на доклада е да се изяснят същността на електронното правосъдие и съществуващите норми относно въвеждането му. Акцентира се върху особеностите на процесуалните действия извършвани от съда и страните в хода на съдебното производство и на проблемите, които следва да намерят разрешение чрез изменение на нормативната рамка.

Поставената с доклада цел се постига чрез изпълнените на следната **задача** - направен е преглед на разпоредбите на Закона за съдебната власт /ЗСВ/, Закона за електронния подпис и електронните удостоверителни услуги /ЗЕДЕУУ/, Закона за електронното управление /ЗЕУ/ и на Регламент (ЕС) № 910/2014 на Европейския парламент и на Съвета от 23 юли 2014 година относно електронната идентификация и удостовери-

телните услуги при електронни трансакции на вътрешния пазар и за отмяна на Директива 1999/93/ / Регламент (ЕС) № 910/2014 на ЕП и на Съвета/.

Актуалността на проблема разглеждан в доклада се определя от заложената в ЗСВ възможност за сезиране на съда чрез подаване на електронния изявление и изискването за въвеждането на удостоверителните изявления на съда и процесуалните действия в електронна форма до 31.12.2020г.. Към настоящия момент дискуссионен е въпросът за валидното извършване пред съд на действия от страните под формата на електронни изявления.

Извън предмета на изследването са разпоредбите относно въвеждането на електронното управление, видовете електронни удостоверителни услуги и правораздавателните актове по НПК.

Изложение

Развитието на правната уредба на Европейския съюз относно удостоверителните услуги е свързано с приемане на Директива 1999/93/ЕО отменена впоследствие с Регламент (ЕС) № 910/2014 на ЕП и на Съвета.

Първоначално в Директивата и по-късно в регламента са дефинирани и се установява правната рамка на понятията свързани с електронните удостоверителни услуги между които: „електронен подпис“, „електронен документ“, „услуги за електронна препоръчана поща“. По този начин са зададени условията, на които следва да отговарят доставчиците на удостоверителни услуги, като са въведени конкретни задължения към държавите членки във връзка с заложената в регламента цел за повишаване на ползването на удостоверителни услуги.

Разпоредбите на Директивата са транспонирани в законодателството на Р България със Закона за електронния подпис и електронния документ /ЗЕДЕП/¹ с изменено заглавие ЗЕДЕУУ. Следва да се посочи, че ЗЕДЕУУ дава легалните дефиниции на понятията „електронен документ“, „електронно изявление“, „автор и титуляр на електронно изявление“, „електронен подпис“.

Разпоредбите на ЗЕДЕУУ следва да бъдат тълкувани, като бъде отчетен предметния обхват на Регламент (ЕС) № 910/2014, който обхваща схемите за електронна идентификация, за които е извършено уведомяване от държава членка, както и за установени в Съюза доставчици на удостоверителни услуги. От обхвата на Регламента с изрична разпоредба са изключени правилата относно предоставянето на удостоверителни услуги, използвани единствено в рамките на затворени системи, произтичащи от националното право или от споразумения между определен кръг от участници. Посочено е с нарочна норма, че регламента не засяга националното право или правото на Съюза, свързано със сключването и действителността на договори или други правни или процедурни задължения по отношение на формата.

Предметът на Регламента отразява причината за приемането му, а именно гарантиране правилното функциониране на вътрешния пазар, като същевременно е поставена цел „постигане на подходящо равнище на сигурност на средствата за електронна идентификация и удостоверителни услуги“. За осъществяване на тези цели в разпоред-

¹ Съгласно § 40. от ДР на ЗЕДЕП, ДВ. бр. 100 от 2010 г., в сила от 1.07.2011 г. „Този закон въвежда изискванията на Директива 1999/93/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 13 декември 1999 г. относно правната рамка на Общността за електронните подписи, изменена с Регламент (ЕО) № 1137/2008.“

бите на Регламента са определени: условията, при които държавите членки признават средствата за електронна идентификация на физически и юридически лица, които средства попадат в обхвата на дадена схема за електронна идентификация на друга държава членка, за която е извършено уведомяване; правилата за удостоверителните услуги, поспециално за електронни транзакции; и се установява правна рамка за електронните подписи, електронните печати, електронните времеви печати, електронните документи, услугите за електронна препоръчана поща и услугите по удостоверяване автентичността на уебсайтове.

Предмета и обхвата на Регламента са обвързани от неговата цел посочена в съображение второ от Преамбюла му, а именно да се повиши доверието в електронните транзакции на вътрешния пазар, като се предостави обща основа за надеждно взаимодействие по електронен път между гражданите, предприятията и публичните органи, чрез което да се увеличи ефективността на обществените и частните онлайн услуги, електронния бизнес и електронната търговия в Съюза.

Към правораздаването е насочено съображение двадесет и второ от Регламента, съгласно което „С цел да се допринесе за общото им трансгранично използване, удостоверителните услуги следва да се допускат като доказателство при съдебни производства във всички държави членки“. Посочено е, че правната сила на удостоверителните услуги се определя от националното право, освен ако в регламента не е предвидено друго. За осигуряване на тази цел в Член 46 от Регламента е уредено, че „Правната сила и допустимостта на електронен документ като доказателство в съдебни производства не могат да бъдат оспорени единствено на основание, че той е в електронна форма“.

Съгласно цитираното съображение и разпоредбата на Член 46 от Регламента се извежда извод, че не се предвижда задължение към държавите членки да бъде въведено електронно правораздаване, а само да осигурят възможност доказателствата представляващи електронни документи да бъдат допустимо доказателство в съдебните производства. Това изискване е въведено в законодателството на Р България чрез чл.141 от АПК.²

На основата на въведеното на държавите членки задължение да способстват за повишаване на доверието на малките и средните предприятия и на потребителите във вътрешния пазар и да се насърчи използването на удостоверителни услуги и продукти е предвидено и предоставяне на административни услуги в електронен формат. В тази връзка освен в специалните закони е регламентирана възможност в новелата на чл.18а от АПК /ДВ, бр.77 от 2018г., в сила от 10.10.2019г./ да бъдат подавани по електронен път до административните органи и до органите на съда исканията, сигналите, предложенията, жалбите, протестите, молбите, исконете и приложенията към тях по реда на ЗЕУ и ЗСВ.

Заложените в новелата правила са в отговор на очакванията на обществото за достъпно и бързо правосъдие. Правилата са доразвитие на разпоредбите на приетата в ЗСВ нова глава със заглавие „Удостоверителни изявления и процесуални действия в електронна форма“ /ДВ, бр.62 от 2016г., в сила от 09.08.2016г./. Предвидено е „органите на

² Съгласно цитираната разпоредба “Пред съда могат да бъдат представяни електронни документи, подписани с квалифициран електронен подпис, съгласно изискванията на Регламент (ЕС) № 910/2014 на Европейския парламент и на Съвета от 23 юли 2014 г. относно електронната идентификация и удостоверителните услуги при електронни транзакции на вътрешния пазар и за отмяна на Директива 1999/93/ЕО (ОВ, L 257/73 от 28 август 2014 г.) и на ЗЕДЕУУ.“

съдебната власт да извършват удостоверителни изявления, да издават актове и да извършват всички други предвидени в закона процесуални действия в електронна форма“. Поставено е изискване към Пленумът на Висшия съдебен съвет след съгласуване с министъра на правосъдието и с председателя на Държавна агенция "Електронно управление" да издаде наредба, с която да определи изчерпателно посочени изисквания към техническата осигуреност, достъпност и функционалност на електронното правосъдие между които и техническите изисквания за извършване на процесуални действия и удостоверителни изявления в електронна форма и начините за извършването им; техническите изисквания към потребителските, машинните и други интерфейси на информационните системи, използвани от органите на съдебната власт; форматите и техническите изисквания, на които трябва да отговарят електронните документи, изпращани към и от органите на съдебната власт, както и начините за подаването им от гражданите и организацията и форматите на сканираните документи и на другите електронни доказателства, съхранявани по електронните дела.

В съответствие с поставеното в ЗСВ задължение Пленумът на ВСС е приел Наредба №6 от 3.08.2017г. за извършване на процесуални действия и удостоверителни изявления в електронна форма /Наредба №6/. В наредбата са уредени правилата относно създаването на Единния портал за електронно правосъдие и реда и формата за сезиране на съда за извършване на процесуално действие или удостоверително изявление в електронна форма.

Следва да се посочи, че съдът осъществява правомощията си при спазване на процесуалните правила разписани в Административнопроцесуалният кодекс /АПК/ и Гражданския процесуален кодекс /ГПК/. В тези процесуални кодекси са разписани императивно изискванията към съдържанието на жалбите, исковите молби, молбите по хода на съдебното производство, формата и срока на извършването на процесуалните действия на страните, представянето и приемането на доказателствата и структурата на съдебните актове.

В ЗСВ и в Наредба № 6 не е дадено легално определение на понятието „удостоверително изявление“. Това поставя въпроса: какъв е обхвата на това понятие? Включва ли всички видове актове издавани от съдиите в хода на разглеждане на делото – разпореждане, определение и решение или представлява друг акт с конкретно предвидено от закона съдържание. Относно изискването поставено в наредбата за подаването на изявлението до съда поставящо началото на съдебното производство в одобрен електронен формуляр се поставя въпроса – а ако искането не е подадено в установената форма – това ще влече ли извод за нередовност, която следва да бъде отстранена или ще влече извод за недопустимост, при наличието на която постъпилото изявление не следва да бъде обработвано? Поставя се въпросът за начина на приемане на електронните доказателства в съдебното производство и по конкретно - следва ли да бъдат визуализирани преди приемането им в съдебно заседание и от кой момент тече срок за оспорването им.

От начина на формулиране на разпоредбите на Наредба №6 относно лицата – страни по съдебните производства се констатира проблеми относно установяването на идентичността на страните в производствата. С оглед предвиденото в наредбата задължение за съда да извършва процесуални действия и удостоверителни изявления по електронен път, при условие гражданинът, съответно организацията да са посочили уникален идентификатор, установен съгласно закон, се поставя въпросът – как ще бъде

извършвана проверката при условие, че уникалният идентификатор е издаден на лицето и или организацията съгласно законодателството на различна от Р България държава-членка. В наредбата е въведено понятието „интегритет“ като елемент от идентификацията на подателя на електронното изявление. Въвеждането на това понятие в наредбата и обвързването му с авторството на електронното изявление поставя следните въпроси: наредбата предвижда ли различна дефиниция за автор на електронно изявление от въведената в ЗЕДЕУУ и доколкото титуляр на електронното изявление е лицето, от името на което е извършено електронното изявление, не следва ли проверката за интегритет да включва и титуляра?

Не е даден отговор на въпроса при поставяне на началото на спора в електронна форма и липса на електронен адрес на ответника по иска или на заинтересована страна как ще се развие това производство – в електронна форма или по досегашния ред, т.е. на хартиен носител и ако се развива на хартиен носител, следва ли съдът за своя сметка да разпечатва жалбата/исковата молба и доказателствата към тях и да ги връчва на ответниците и или заинтересованите страни по спора.

Поставя се и въпросът акта на съда създаден в електронна среда следва ли да бъде разпечатан на хартиен носител и подписан освен с електронен и със саморъчен подпис, доколкото такива са изискванията на АПК и ГПК към настоящия момент.

Заклучение

В заключение следва да се посочи, че авторите на доклада отчитат възможността електронното правосъдие да бъде въведено чрез уреждането му в процесуалните закони по строго формализирани правила за съдържанието на исковите молби, жалбите, процесуалните действия на съда и на страните и формата и съдържанието на съдебните актове, като за целта бъдат предвидени нарочни електронни документи - формуляри. Възможно е и въвеждането на електронно правосъдие чрез дерегламентация, като бъдат уредени само най – общо възможностите за сезиране на съда с електронно изявление и бъде предоставено на всеки съдия да преценява редовността на разглежданото от него електронно изявление или чрез използване на елементи от двата подхода.

От горното следва, че при въвеждането на електронното правосъдие освен техническото осигуряване следва да бъдат направени изменения в процесуалните закони и да бъдат приети разпоредби, в които или ясно и конкретно да бъдат разписани процесуалните действия на съда и страните, които ще се извършват в електронна форма, както и изискванията към тях – форма на електронното изявление до съда включително и на вида подпис /електронен, усъвършенстван електронен или квалифициран електронен подпис/; начин на подаване на исковите молби, жалбите и молбите и връчване на съдебните актове; оспорване и приемане на електронните документи представени като електронни доказателства и структура на съдебните актове и или чрез изменения на съществуващите разпоредби относно формата и съдържанието на жалбата и исковата молба и начина на подаването им пред съда да се постигне гъвкавост и да се осигури възможност за валидно сезиране на съда чрез електронно изявление.

Следва с оглед закрепването му в ЗСВ и издадените въз основа на него наредби да бъде дадена и легална дефиниция на понятието „удостоверително изявление“ на съда.

Използвана литература

1. Определение №153 от 24.09.2020 г. на ВКС по ч.гр.д. №2634/2020 г. I г.о., ГК
2. Разпореждане №8812 от 06.07.2020 г. на ВАС, Осмо отделение по адм.д. №6554/2020 г.
3. Разпореждане №13107 от 22.10.2020 г. на ВАС, Петчленен състав – II колегия по адм.д. №11053/2020 г.

За контакти: Съдия Марияна Ширванян

Административен съд – Варна

E-mail: irgo@abv.bg

Доц. д-р инж. Христо Ненов

Технически университет – Варна

E-mail: ico762001@gmail.com

**ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД МЕЖДУНАРОДНОПРАВНАТА
ЗАЩИТА НА ДОСТОЙНОТО ЧОВЕШКО СЪЩЕСТВУВАНЕ
В ЕРАТА НА ЧЕТВЪРТАТА ИНДУСТРИАЛНА РЕВОЛЮЦИЯ**

*Гл. ас. д-р Паунита Петрова¹
Софийски университет „Свети Климент Охридски“*

**CHALLENGES OF INTERNATIONAL LEGAL PROTECTION
OF THE DIGNIFIED HUMAN EXISTENCE IN THE ERA
OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION**

*Ass. Prof. Paunita Petrova, Phd
Sofia University „St. Kliment Ohridski“*

Резюме

Международното право трябва да отчете всички предизвикателства на Четвъртата индустриална революция и да реагира адекватно на тях. То трябва да развие и засили защитата на всички социални права, така че да осигури достойно човешко съществуване в новите икономически и технологични условия.

Ключови думи: международноправна защита; достойно човешко съществуване; Четвърта индустриална революция.

Abstract

International law must take into account all the challenges of the Fourth Industrial Revolution and respond adequately to them. It must develop and strengthen the protection of social rights, the right to work, as opposed to the increased pressure on human resources.

Key words: Social Rights; International law; International legal protection.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.353>

Въведение

Достойното човешко съществуване е отражение на цялата идеология на социалната държава и идеал на съвременното общество. То изпълва съдържателно всички социални права и е моралният извор на тяхната закрила от международното право. Оформя се като принцип, който обединява на пръв поглед разнородните категории социални права в една единна система за международноправна защита, целяща да гарантира тяхното изпълнение от държавите в националните им законодателства и практики.

¹ Паунита Петрова е главен асистент в Юридическия факултет на Софийския университет “Св. Климент Охридски”. Доктор е по международно право и международни отношения. Член на Икономическия и социален съвет на Република България. Член на Комисията по трудово законодателство, на Комисията по осигурителни отношения и на Комисията по доходи и жизнено равнище на Националния съвет за тристранно сътрудничество към Министерски съвет. Член на Националния съвет за насърчване на заетостта към Министерство на труда и социалната политика. Член на Надзорния съвет на Националния институт за помирение и арбитраж и арбитър към НИПА. Член на редица други органи на социалния диалог и работни групи за промени в социалното законодателство.

Изложение

Принципът на достойно човешко съществуване получава по-широко признание и уредба от международното право след приемане и влизане в сила на Устава на ООН през 1945 г.. В неговия Преамбюл народите на Обединените нации потвърждават вярата в основните права на човека и в достойнството и ценността на човешката личност.

Всеобщата декларация за правата на човека (ВДПЧ) от 1948 г. също в Преамбюла си се позовава на потвърдената от народите на Обединените нации вяра в основните права на човека, в достойнството и стойността на човешката личност. В чл. 22 Декларацията отчетливо свързва закрилата на социалните права с човешкото достойнство, установявайки, че всеки човек, като член на обществото, има право на социална сигурност и на осъществяване - чрез национални усилия и международно сътрудничество и в съответствие с устройството и ресурсите на съответната държава - на икономическите, социалните и културни права, необходими за неговото достойнство и за свободното развитие на неговата личност. По-нататък в чл. 23, т. 3 отново е направена връзката между социалните права и достойното съществуване: „всеки човек, който се труди, има право на справедливо и задоволително възнаграждение, което да осигури на него и неговото семейство съществуване, съответстващо на човешкото достойнство и допълнено, ако това е необходимо, с други средства за социална защита“.

Международният пакт за икономически, социални и културни права (МПИСКП) в чл. 13, т. 1 прави директна връзка между правото на образование и човешкото достойнство: „...образованието трябва да бъде насочено към пълното развитие на човешката личност и на съзнанието за нейното достойнство“.

Прави впечатление обаче, че принципът на достойно съществуване търпи развитие от ВДПЧ в МПИСКП. В Декларацията то се свързва с правото на труд и правото на социална сигурност. В Пакта принципът вече се разпростира и върху правото на образование.

Филадельфийска декларация за целите и задачите на Международната организация на труда (МОТ) от 1944г., която е неразделна част от Устава на МОТ, гласи: „Всички хора, независимо от тяхната раса, вяра или пол имат право да осъществяват своето материално благосъстояние и духовно развитие в свобода и достойнство, в икономическа сигурност и с равни възможности“. Така цялата нормотворческа дейност на МОТ в социалната сфера е подчинена на принципа на „достойното човешко съществуване“. Този принцип се свързва не само с материалното благосъстояние, но и с духовното развитие.

Принципът на достойно съществуване е принципът, който обединява разнородните на пръв поглед категории социални права – трудови, осигурителни, здравни и образователни. Трудът трябва да бъде достоен труд. Образованието трябва да бъде насочено към чувство за достойнство на човешката личност. Здравеопазването трябва да бъде на най – високия постижим стандарт, необходим за достойни условия на живот.

Цялото сложно съставно право на труд е защитено с оглед принципа на достойното съществуване. Международноправната защита на правото на труд цели да осигури възможност на всеки да изкарва прехрана си чрез труд и по този начин да води достоен живот (CESCR, General Comment No.18, 2006, Para. 1). При зачитане на човешкото достойнство всеки свободно без никаква принуда трябва да избере работа, като държавите са задължени да гарантират достъпа на всеки желаещ до заетост, както и да го предпазят от несправедливо лишаване от заетост.

Полагането на труд също трябва да бъде достойно, при достойни условия, като се зачита физическата и моралната неприкосновеност на работника. Това, от своя страна, включва справедливи и благоприятни условия на труд – право на справедливо и задоволително възнаграждение; на разумно ограничаване на работното време; на почивки и отпуски; на безопасни условия на труд; на равни възможности и недискриминация при реализиране правото на труд.

Справедливото и задоволително възнаграждение, което се гарантира от източниците на МЗСП, трябва да осигури на всеки човек и неговото семейство достойно съществуване и задоволително жизнено равнище.

Достойният труд се гарантира и чрез осигуряване на разумно ограничаване на работното време. Определянето на разумна продължителност на работния ден и на работната седмица и тяхното ограничаване са мерки, които целят създаването на справедливи и благоприятни условия на труд и достойно съществуване.

Почивките и отпуските целят да се осигури време на краткотраен и продължителен отход от полагането на труд. Те са конкретен израз на закрилата на достойния труд и достойното съществуване.

Забраната за дискриминация при упражняване правото на труд създава възможност за равно третиране на всички работници при зачитане на тяхното достойнство, независимо от различията им, основани на раса, цвят на кожата, пол, език, религия, политически или други възгледи, национален или социален произход, материално, обществено или друго положение.

Забраната на принудителния или задължителен труд е негативният аспект на свободния избор на работа. Понасянето на принуда за полагане на труд накърнява човешкото достойнство и е в противоречие с доброволното съгласие, със свободната воля за извършването на определена работа². Ако някой е принуден да действа срещу волята си, то това нарушава неговото човешко достойнство.

Гарантирането на социалната сигурност дава възможност за достойно съществуване на всеки човек, изпаднал поради определени обстоятелства в някакво неблагоприятно състояние, различно от обичайното. Чрез международноправната защита на социалната сигурност се цели да се предотврати или да се неутрализира опасността индивидите да изпаднат в такава жизнена ситуация, при която те не са в състояние да осигурят своето и за семейството си обичайно съществуване.

Правото на здраве най-напред е уредено международното право³ като част от правото на жизнено равнище на всеки човек и това не е случайно. То разкрива виждането, че чрез полагане на усилия от държавата за опазване на човешкото здраве се достига определено жизнено равнище като предпоставка за достойно човешко съществуване.

Всеки има право на най-високия постижим стандарт на здравеопазване, необходим за достойни условия на живот. Правото на здраве е тясно свързано с човешкото достойнство и достойното съществуване (CESCR, General Comment No. 14, 2000, Para. 1). То включва не само навременно и подходящо здравеопазване, но и основните де-

² За престъпленията против правото на труд според българския Наказателен кодекс вж. Михайлова М., „Наказателноправна закрила на правата на гражданите в глава трета от особената част на Наказателния кодекс на Република България в контекста на универсалните инструменти за защита на правата на човека на ООН” в „ООН: исторически традиции и съвременно право”, ИБДП при БАН и ЮЗУ „Неофит рилски” – Благоевград, УИ „Неофит Рилски”, Благоевград 2015г., стр. 526.

³ Вж. чл. 25, т. 1 на ВДПЧ.

терминанти на здравето, като: храна и хранене, жилище, достъп до безопасна питейна вода и санитарни условия, безопасни и здравословни условия на труд, както и здравословна околна среда (*Ibidem*, Para. 4).

Правото на образование трябва също да бъде насочено към чувство на достойнство на човешката личност според източниците на МЗСП. То трябва да бъде насочено към цялостно развитие на човешката личност. Необходимо е да функционират достатъчно образователни институции в държавата, които да са достъпни за всички – физически, икономически и без дискриминация. Формата и съдържанието на учебните програми и методи трябва да бъдат приемливи за студентите. Образованието трябва да е гъвкаво и да отговаря на нуждите на студентите в рамките на техните разнообразни социални и културни среди (CESCR, General Comment No. 13, 1999, Para. 6).

Достойното човешко съществуване, въплътено в достойния труд, в най-високия постижим стандарт на здравеопазване и в образование, което развива човешката личност, обаче, независимо от изградената система на неговата международноправна защита, е поставено пред предизвикателствата на някои обективно протичащи процеси и нови явления от нашето съвремие, каквото е Четвъртата индустриална революция.

Както е отбелязано в изследванията на това ново явление: „в рамките на Четвъртата индустриална революция цифровата свързаност, която стана възможна чрез софтуерните технологии, фундаментално променя обществото. Мащабът на въздействието и скоростта на промените, които протичат, правят промяната много различна от всяка друга индустриална революция в човешката история” (Шваб, 2016, стр. 159).

Четвъртата индустриална революция в условията на глобализация се свят протича много по-бързо от предходните три такива⁴. Тя се изразява най-общо в цифровизация на традиционните индустрии, която неминуемо ще засегне всички отрасли на икономиката. Освен икономическите ѝ ефекти, изразяващи се в технологичния напредък и растеж, тя ще има значими социални последици (Пак там, стр. 125-127).

На първо място Четвъртата индустриална революция оказва и ще окаже значимо въздействие върху пазара на труда и работните места по цял свят (Freu, Osborne, 2013). Увеличава се риска от трайно намаляване на търсенето на работна ръка. Нови поколения компютри и роботи ще заместват все повече човешкия ресурс. Компютризацията застрашава отделни професии, най-вече нискоквалифицираните, от изчезване. В същото време заетостта ще се концентрира основно в сектора на информационните технологии и информационните услуги.

Класическите форми на полагане на труд най-вероятно ще се променят. Вече се появяват нетипични форми на трудова заетост, специфични трудови договори, нестандартно работно време, нова организация на почивките, отпуските. Тенденцията е все повече трудът да не се обвързва с място на изпълнение на работата и работно време. Предлагат се услуги двадесет и четири часа в денонощието, седем дни в седмицата и триста шестдесет и пет дни в годината. Тези услуги могат да се предлагат и от вкъщи посредством информационните технологии.

⁴ Първата индустриална революция протича от 1760г. до 1840г. и е свързана със строителството на железопътните линии, изобретяването на парната машина и началото на механичното производство. Втората индустриална революция започва в края на 19-ти и началото на 20-ти век и е свързана с появата на електричеството, изобретяване на поточната линия и масовизиране на производството. Третата индустриална революция започва през 60-те години на 20-ти век и е свързана с изобретяването на компютъра, Шваб, 2016, стр. 20.

Изследователите говорят за нов тип икономика „на поискване”, където доставчиците на труд вече не са работници в традиционния смисъл на думата, а по-скоро независими наемници, които изпълняват специфични задачи. Тази „икономика на поискване” фундаментално променя отношенията ни с труда и социалната структура, в която той е вграден (Шваб, 2016, стр. 70). Комбинацията от технологии и глобализация ще имат дълбоко влияние върху начина, по който работим в бъдеще (Gratton, 2010, p.19).

Поради всичко това все по-трудно могат да се гарантират правата, установени от международното трудово право – разумно ограничаване на работното време, правото на почивка, на периодичен платен отпуск, на здравословни и безопасни условия на труд, на справедливо и задоволително възнаграждение и т. нат.. Правото на труд, във вида, в който е гарантирано от международното трудово право и целящо постигане на достойно човешко съществуване, ще бъде поставено на сериозно изпитание.

На второ място, невъзможността държавите да осигурят заетост на всеки, който желае да престои труд, поставя въпроса как ще се осигури правото на социална сигурност. Гарантиране правото на социална сигурност е застрашено наред с гарантиране правото на труд от въздействието на Четвъртата индустриална революция.

На трето място, променените изисквания по отношение на труда и неговата интензификация водят до социална изолация на работниците, осъществяващи дейност от дома си, увеличава риска за здравето им и има своите психологически аспекти. Следователно, не само гаранциите за правото на труд са застрашени, но и гаранциите за правото на здраве. Гаранциите за това човешко право, осигурени от международното право, също ще бъдат подложени на натиска и предизвикателствата на Четвъртата индустриална революция.

На четвърто място, за да се отговори на новите изисквания на пазара на труда, е необходимо също да се адаптират образователните системи към неговите променени потребности. От социална гледна точка трябва да се действа изпреварващо, да се обучават работниците, да се изграждат у тях нови знания и умения, за да се удовлетворят изискванията за качество на труда. Необходимо е да се създадат по-силни гаранции за правото на обучение през целия живот, за квалификация и преквалификация. Правото на образование, гарантирано от международното право, също ще търпи въздействието на цифровизацията на индустрията.

Четвъртата индустриална революция е на път да създаде нов социален модел. В този модел образованието и човешкото здраве са детерминанти на съвременния труд. Обучението през целия живот е необходимо за престацията на висококвалифициран труд, какъвто се изисква в епохата на цифровизацията, а стресът от интензификацията на труда и изолацията при надомната работа ще влияят негативно върху здравето, а оттам върху компетентността и работоспособността. Тоест, в този социален модел всичките социални права се намират в системна зависимост. Тези права ще претърпят развитие и модификация. Действащата международноправна уредба и защита може да се окаже недостатъчно ефективна и неактуална.

Заклучение

Поради всичко изложено международното право трябва да отчете предизвикателствата на Четвъртата индустриална революция и да реагира адекватно на тях. То трябва да развие и засили защитата на всички социални права, така че да осигури достойно човешко съществуване в новите икономически и технологични условия. Необходимо е

да се създадат нови задължения за държавите, които да гарантират социалните права в тяхното единство, включвайки: адаптация на образователните системи към новите изисквания на икономиките, закрила правото на труд при новите форми на заетост и осигуряване правото на социална сигурност в условията на ново разпределение на общия обем работни часове между предлагания труд, както и гарантиране на човешкото здраве в условията на интензификация на труда. Само така международното право в социалната сфера би могло да остане вярно на принципа си за гарантиране на достойно човешко съществуване в ерата на Четвъртата индустриална революция.

В теоретичен аспект международното право би реагирало на промените и предизвикателствата на Четвъртата индустриална революция само ако разглежда всички социални права в една единна система: правото на труд, правото на социална сигурност, правото на образование и правото на здраве. Само чрез единната им правна уредба международното право може да реагира адекватно и за защити тези права от предизвикателствата на дигитализацията, така че да се постигне достойно човешко съществуване в новата ера.

Използвана литература

1. Шваб, К. (2016). Четвъртата индустриална революция, Пловдив: Хермес
2. (Shvab, K. (2016). Chetvartata industrialna revolucia, Plovdiv: Hermes)
3. Gratton, L. (2010). The Future of Work. Business Strategy Review Q3-2010, p. 19
4. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No. 13 (Twenty-first session, 1999), The right to education (article 13 of the Covenant), E/C.12/1999/10, 08 Dec 1999, Para. 6, Available at: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11 [достъп за последен път. 13.11.2020]
5. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), Twenty-second session, Geneva, 25 April-12 May 2000, General Comment No. 14 (2000), The right to the highest attainable standard of health (article 12 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), Para.1, Available at: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11 [достъп за последен път. 13.11.2020]
6. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), 6 February 2006, E/C.12/GC/18, Para. 1, Available at: <http://www.refworld.org/docid/4415453b4.html> [достъп за последен път. 13.11.2020]
7. Frey C. B., Osborne M., The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? Oxford Martin School, Programme on the Impacts of Future Technology, University of Oxford, 17 September 2013, Available at: www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf [достъп за последен път. 13.11.2020]

За контакти: Гл. ас. д-р Паунита Петрова
СУ „Св. Климент Охридски“
e-mail: paunita@abv.bg

СМАРТ КОНТРАКТ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ПРАВОТО

Д-р Гергана Върбанова

SMART CONTRACT AND CHALLENGES TO LAW

Gergana Varbanova, Ph.D.

Резюме

Достатъчно напреднали ли са технологиите, за да заместят юристите и правораздавателните органи в процеса на договаряне и принудително изпълнение? Възможно ли е програмният код да бъде договор, който обвързва страните посочени в него? Какво е интелигентен договор и какви предизвикателства пред правото поставя? Настоящото изследване цели да внесе яснота и да покаже предимствата и недостатъците при използването на смарт контракти в гражданско-правните отношения.

Ключови думи: *смарт контракт, блокчейн, договор, електронен документ.*

Abstract

Are the technologies advanced enough to replace lawyers and the judiciary in the negotiation and enforcement process? Is it possible for a program code to be a contract that binds the parties named in it? What is a smart contract and what challenges does it pose to the law? The present study aims to clarify and show the advantages and disadvantages of using smart contracts in civil law.

Key words: *smart contract; block chain; contract; electronic document.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.359>

Въведение

С напредъка на технологиите и процесите на дигитализация се поставят нови предизвикателства пред правото. През 1994 г. *Ник Сабо* представя теорията си за създаване на „смарт контрактите“ или електронен протокол за пренос на данни, посредством който се изпълняват договори между страните. В основата ѝ лежи идеята, че в договорните си отношения субектите на правото могат да се възползват от софтуерни и хардуерни решения при сключване на договори. Макар и революционно, към него момент идеята за „интелигентните договори“ е била неприложима, доколкото технологиите не са позволявали да бъде реализирана, тъй като изпълняването на определен цикъл от алгоритми освен скъпо, е било и не дотам технически възможно. Нов живот на идеята за смарт контрактите вдъхва блокчейн технологията, която прави възможно създаването и изпълнението на „интелигентните“ договори (smart contracts). Идеята им е процесите да се изпълняват автоматизирано, но без намесата на изкуствен интелект, като практически биха могли да се изпълняват самостоятелно, като отделен договор или като част от вече съществуващо съглашение.

Изложение

В света на компютърните науки и криптографията идеята за смарт контрактите или т.нар. „интелигентни договори“ не е нещо ново. *Смарт контрактът* представлява самоизпълняващ се компютърен код (Szabo, N., 1996), посредством който сключеният между страните договор се изпълнява. Условието на договора се записват директно в кодови редове, т.е. самият договор е имплементиран в програмния код. Кодът, съдържа

жащ в себе си договорените между страните клаузи, които са записани, съществува в децентрализирана блокчейн мрежа. Създаденият алгоритъм (код) контролира изпълнението и последващите трансакции. Веднъж извършен запис в блокчейн веригата, същият става невъзможен за промяна, тъй като това би нарушило блокчейн веригата, а извършените при изпълнението на смарт договора трансакции са проследими и прозрачни. Внедряването на интелигентни договори в различни блокчейн вериги е възможно чрез използването на обектно-ориентирания език за програмиране – Solidity.

Едно от най-големите преимущества, но и недостатъци, на блокчейн технологията е, че *не позволява модифициране на данните* и гарантира прозрачност и проследимост на трансакциите хронологично от последния до първия блок по веригата. Самият блок и блоковата верига, която създава, представляват криптографски метод за съхранение на данни в децентрализирана мрежа, в която всеки блок е хронологически свързан с предходния. Всеки блок от блокчейн веригата се ползва с интегритет, т.е. всяка една трансакция, извършена в конкретния блок, е удостоверена по време. Казано по-просто всеки блок от веригата съдържа запис с трансакции и информация за времеви маркер (timestamp) на предходния блок (Krumov, K., Atanasov., A., 2019). Това практически осигурява хронологическа свързаност на информацията в блоковата верига и дава възможност за проследимост назад до първия блок. Същността на криптографските процеси, които потребителят извършва посредством хардуерните си мощности при т.нар. процес на копаене, е да провери интегритета на съществуващите блокове от блокчейн веригата и да създаде нови, които да „наследят“ вече създадените такива (Varbanova, G., 2018).

При смарт контрактите се използват достиженията на технологиите, в частност - блокчейн технологията и се създават автоматизирани процеси при договаряне между страните или така наречените „интелигентни договори“. Смарт контрактите представляват *програмен код*, който посредством въвеждането на условни алгоритми дава възможност за *автоматизиране на процесите* – при настъпване на определено обстоятелство (X) програмата ще изпълни действието (Y). Възможно е интелигентния договор да бъде написан изцяло посредством програмен код, но е възможно да съдържа и словесни изявления представени под формата на изписване с технически средства словесни знаци.

Основната идея на интелигентните договори е процесът на сключване, изпълнение и дори санкция при неизпълнение на сключения договор да е *автоматизиран*, без да е необходима намесата на посредник, съд или съдебен изпълнител. Предимствата пред традиционните договори са очевидни - бързина при сключване, ясно дефиниране на условията, имплементирани в програмния код и автоматизиран процес на изпълнение, който не може да бъде постигнат в такава пълнота при конвенционалните договори. Обичайно при неизпълнение на договорно задължение по конвенционален договор изправната страна трябва да се обърне към съда и в следствие към съдебен изпълнител за принудително реализиране на своето право. При интелигентния договор процесът е автоматизиран и изпълнението на задължението настъпва незабавно, щом се сбъдне условие заложено в програмния код (договорена клауза). Автоматизираното изпълнение означава, че страните са свободни да договорят съдържанието на договора, което ще бъде имплементирано в програмния код, като програмата при изпълнението ѝ ще спазва тези договорени между страните алгоритми (Sannit, A., 2019). Веднъж заложени в кода, те не подлежат на промяна и страните не могат да изпълнят нещо различ-

но от заложеното в него. Изпълнението не зависи от волята на страните, а от това дали ще се сбъдне посоченото в алгоритъма условия при настъпването на което изпълнението на задължението ще бъде напълно автоматизирано, без намесата на страните.

Българското облигационно право е основано на теорията за автономност на волята и свобода на договарянето. (Kalaydzhiev, A., 2020). Свободата на договаряне обаче е ограничена от нормативното изискване договорите да не противоречат на императивните правни норми или на добрите нрави. Така например съществуването на множество договори ще бъде ограничено от императивното изискване за писмена или квалифицирана писмена форма. Допуска ли нашето законодателство съществуването на интелигентните договори и възможно ли е те да бъдат използвани в отношенията между субектите? Отговорът на този въпрос е *утвърдителен* и се извежда по тълкувателен път от нормативната ни уредба.

Електронният документ по смисъла на Регламент (ЕС) № 910/2014 на Европейския парламент и на Съвета от 23 юли 2014 година относно електронната идентификация и удостоверителните услуги при електронни трансакции на вътрешния пазар и за отмяна на Директива 1999/93/ЕО (Регламент 910/2014 г.) *е всяко съдържание, съхранявано в електронна форма, по-специално текстови или звуков, визуален или аудио-визуален запис*. Това изброяване не е изчерпателно, но то дава възможност за следване на процесите и развитие на технологиите, като понятието електронен документ ще става все по-широко. Съдът е обвързан и не може да игнорира съществуването на *електронния документ*, макар и на пръв поглед той да не може да го възприеме така, както би възприел класическия, писмен документ. Интелигентният договор е *електронен документ*, макар и да съществува под формата на програмен код. Нещо повече, мислимо е същият да бъде приравнен на *писмен документ*, доколкото съгласно чл.3, ал.2 от Закона за електронния документ и електронните удостоверителни услуги (ЗЕДЕУУ), писмената форма ще се счита за спазена, ако е съставен електронен документ, *съдържащ електронно изявление*. Смарт контракта може да съдържа не само *електронно изявленията на страните* по повод сключване на договора, но и последиците от неизпълнението му и облекчен режим за реализиране на принудително изпълнение без намесата на съда. Особеното тук е, че възприемането му от страните става чрез нарочно приложение, а общодостъпния стандарт е всъщност програма, която позволява посредством програмен език интелигентният договор да възникне и да се самоизпълни.

Смарт контрактът може да съществува самостоятелно, но интелигентният договор може да бъде сключен и като „допълнително споразумение“ по вече сключен конвенционален договор. От волята на страните и от естеството на задълженията зависи доколко интелигентният договор ще бъде приложим в техните отношения. По начало и на този етап от развитие на технологиите смарт контрактите са приложими в относително опростени случаи. Това е така, защото при интелигентния договор е невъзможно програмният код да бъде двусмислен, да подлежи на тълкуване, както е обичайно при конвенционалния договор (Matthews, M., 2020). Всяко едно автоматизирано действие по интелигентния договор трябва да бъде *ясно дефинирано* и при настъпването му програмата ще се самоизпълни, съответно ще настъпят заложените от страните под формата на програмен код правни последици.

За да могат страните да сключат смарт контракт, са им необходими съответните *технически познания*, или ще им бъде необходим *програмист*. В действителност съществуват приложения, които предлагат шаблонен код за сравнително опростени опе-

рации и които служат като спомагателен смарт контракт към вече съществуващ конвенционален договор. Класически пример за използване на спомагателен интелигентен договор е за гарантиране на плащане по конвенционален договор, който предвижда, че ако контрагентът не плати на посочената дата, дължимата сума ще бъде изтеглена автоматично от виртуалният му портфейл и преведена по сметка на съконтрагента.

Основен недостатък на интелигентните договори обаче е, че веднъж създаден, алгоритъмът на договора не може да бъде променен, т.е. той не може да бъде прекратен или изменен (Aleksieva, V., Huliyan, A., 2019). Ако страните желаят да променят някои от заложените клаузи, имплементирани в кода на смарт контракта, ще е необходимо да сключат нов интелигентен договор. Възможността и основанията за прекратяване на смарт контракта трябва да е изначално заложена в алгоритъма при сключването му. Веднъж включен в блока, блокчейн технологията не позволява да бъде извършена последваща промяна във вече съществуващ блок от веригата, съответно в смарт контракта. Това от своя страна е възможно да доведе до противоречие между интелигентния договор и сключения в последствие конвенционален договор или дори смарт контракт. В тези случаи намесата на съда ще е неизбежна, което ще е ново предизвикателство както за процесуалните представители на страните, така и за самия съд. Волята на страните ще се извлича от имплементираните в програмния код договорни клаузи, а това допълнително ще усложни процеса на доказване, защото е свързано с използването на специалисти – вещи лица с технически познания. Интелигентният договор се „случва“ винаги само между страните по него и изцяло online - от сключването му чрез дефиниране на конкретните алгоритми до неговото изпълнение. С други думи не е възможно по вече „сключения“ интелигентен договор страна по него да бъде заменена и в правата по него да встъпи друг субект. Това се дължи на особеността, че изпълнението на договора е автоматизирано и опосредено от средствата на технологиите, следвайки заложения в програмата на договора код. Този код, веднъж създаден като блок от веригата, не може да бъде променен. При използването на интелигентните договори трябва да се вземе предвид, че последваща промяна в договора е невъзможно, поради което и смарт контрактите са приложими при т.нар. „алгоритмично определяемо решение“.

Именно, за да се избегне необходимостта от изменение или прекратяване на интелигентния договор и с оглед постигане на целите на договора, често смарт контрактите използват независими, външни източници на информация – „оракули“ (oracles). Оракулът е практически независим външен източник на информация, който се намира извън блок веригата на интелигентния договор (Sannit, A., 2019). В САЩ опитите за приложение на интелигентните договори в областта на застрахователното право използват оракули, от които се снабдяват с информация за събития от значение за договора - температура, природно бедствие и т.н. Практическият проблем, който възниква при приложението им е, че е възможно подадените от оракулите данни да бъдат сгрешени, а интелигентният договор не може да отчете такава грешка. Смарт контрактът изпълнява незабавно указания алгоритъм при настъпване на определено събитие, поради което и трябва да се подходи с особено внимание при залагане на съответните договорени между страните условия в алгоритъма, който ще се изпълнява.

При смарт контрактите трябва да се съобразят и други рискове, които при класическия писмен договор не съществуват – необходимостта от специалист – програмист, възможна грешка в заложения алгоритъм за изпълнение, хакерска интервенция или „загуба“ на част от кода, грешка в данните подавани от външния източник – оракул и т.н.

От гледна точка на нивото на технологиите и приложението на общите правила за договорното право и електронните документи използването на интелигентните договори, макар и предизвикателно, все още се намира в етап на развитие, който предполага използването му само при ясно дефинирани договорни условия. В този смисъл подходящо е интелигентните договори да се използват като съпътстващи вече сключен конвенционален договор – примерно за обезпечаване на плащане по него чрез използването на виртуален портфейл. Така страните са свободни да договорят отношенията си, но по отношение на плащанията могат да се ползват от технологиите, които им гарантират, че при настъпване на определени събитие, примерно фиксирана дата, плащането ще бъде изпълнено напълно автоматизирано посредством смарт контракт и без необходимост от допълнителна човешка намеса.

Заклучение

Настоящият доклад акцентира върху особеностите на договорите, сключвани под формата на смарт контракти, както и липсата на специална уредба, която да регулира тези специфични договорни отношения. От направеното изследване може да се обобщава, че общите правила на договорното право са приложими и за интелигентните договори, при отчитане на техните особености. При всички случаи смарт контрактът представлява електронен документ по смисъла на Регламент 910/2014 г. При изследване на действителната воля на страните правораздавателните органи следва да изхождат не само от това, какво е заложено в програмния код на интелигентния договор, но и какво съдържание са искали да вложат в него посредством анализ на преддоговорните им отношения и водената между тях електронна кореспонденция. Това е така, защото в общия случай страните нямат необходимите специални знания и умения, за да програмират сами, съответно да създадат алгоритмите на интелигентния договор. Интелигентни договори тепърва ще навлизат в гражданскоправните отношения, като видно от направеното изследвания в едни договорни отношения тяхното използване е дори препоръчително. В други случаи обаче, практически смарт контрактите няма да могат да бъдат използвани, доколкото алгоритмите не могат да бъдат залагани недвусмислен програмен код. Целта на доклада е да провокира по-задълбочено последващо научно изследване на правния режим на смарт контрактите и възможните им приложения в договорните отношения между различните субекти.

Използвана литература

1. Алексиева, В., Хулиян, А., Смарт-контракт на Етериум блокчейн. Достъпен на: http://unitech-selectedpapers.tugab.bg/2018/papers/s5_p90.pdf
2. Върбанова, Г., Правни аспекти на търговията с криптовалута. (2018) “Правото и бизнесът в съвременното общество”, Икономически университет – Варна
3. Калайджиев, А., Облигационно право, Осмо издание, София, 2020, стр.54 и сл.
4. Крумов, К., Атанасов, А., Особеностите на Blockchain технологията, списание „Информатика и иновативни технологии, брой №1/2019, 2019ISSN 2682 -9517, с. 3-6.
5. Adam Sanitt; Smart Contracts; Достъпен на: <https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/1bcdc200/smart-contracts>
6. Alex Lipton, Stuart Levi, Skadden; An Introduction to Smart Contracts and Their Potential and Inherent Limitations. Достъпен на: <https://corpgov.law.harvard.edu/2018/05/26/an-introduction-to-smart-contracts-and-their-potential-and-inherent-limitations/>

7. Michael Matthews; How smart contracts are changing legal contracts. Достъпен на: <https://www.lawtechnologytoday.org/2020/03/how-smart-contracts-are-changing-legal-contracts/>
8. Nick Szabo, Smart Contracts: Building Blocks for Digital Markets, Достъпен на: https://www.fon.hum.uva.nl/rob/Courses/InformationInSpeech/CDROM/Literature/LOTwinterschool2006/szabo.best.vwh.net/smart_contracts_2.html

За контакти: адвокат Гергана Върбанова
доктор по гражданско и семейно право
E-mail: www.varbanova.bg
E-mail: gergana@varbanova.bg

ЕЛЕКТРОННО УПРАВЛЕНИЕ НА БИЗНЕСА – ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРЕЮДИЦИАЛНО ЗАПИТВАНЕ

Докторант Йоанна Шулева
Институт за държавата и правото, Българска академия на науките

E-BUSINESS MANAGEMENT – POSSIBILITIES FOR REQUEST FOR A PRELIMINARY RULING

Doctoral Candidate Joanna Shuleva
Institute for the State and the Law, Bulgarian Academy of Science

Резюме

Дигиталното общество предполага правна регламентация на електронното управление на бизнеса. Доколкото това е състояние на държавата в процес на създаване, електронното управление открива път на неясноти и поражда нееднообразност. Отсъствието на правна уредба на електронното управление на бизнеса може да бъде запълнено чрез запитвания до Съда на Европейския съюз.

Ключови думи: *електронно управление, преюдициално запитване, защита на личните данни, достъп до информация, взаимодействие*

Abstract

The digital society presupposes legal regulation of e-business management. To the extent that this is a state in the process of being created, e-government opens the way to ambiguities and creates heterogeneity. The lack of legal regulation of e-business management can be filled through the request for a preliminary ruling to the Court of Justice of the European Union.

Key words: *e-government; request for a preliminary ruling; protection of personal data; access to information; interaction.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.365>

Въведение

Легалната дефиниция на понятието „електронно управление“ е въведена с едно от последните изменения на Закона за електронното управление (ЗЕУ)¹ чрез създаване на нова т. 39 в §1 ДР на ЗЕУ, съгласно която електронно управление е „реализиране от административните органи на правните взаимовръзки, административни процеси и услуги и на взаимодействието с потребителите, с лицата, осъществяващи публични функции, и с организациите, предоставящи обществени услуги, чрез използване на информационни и комуникационни технологии, осигуряващи по-високо ниво на ефективност на управлението.“

Законово закрепеното определение на понятието „електронно управление“ се въвежда на сравнително късен етап както с оглед обществената реалност на отдавна навлезлите информационни и комуникационни технологии (ИКТ) в работата на държавните институции и частните субекти, така и с оглед разнообразието от нормативни актове, чието действие се разпростира именно върху регулацията на взаимодействието на лица и процеси във виртуалната среда.

¹ Закон за изменение и допълнение на Закона за електронното управление - ДВ, бр. 94 от 29.11.2019 г., в сила от 29.11.2019 г.; доп., бр. 102 от 31.12.2019 г., в сила от 29.11.2019 г.

Някои от тези нормативни актове, съществуващи преди приемането на България в Европейския съюз и впоследствие претърпели множество изменения в резултат на непрекъснато нарастващия обем от правила за поведение от „електронен тип“ на европейско равнище, както и редица законодателни решения, намерили за първи път² своето закрепване в правния мир, представляват правната уредба, на която се изгражда същността на електронното управление на бизнеса на национално ниво.

Анализът на различните нормативни актове, както поотделно, така и в тяхната взаимовръзка, разкрива стремежа на законодателя да приобщи европейската нормативна рамка към българската действителност, без обаче да отчита първостепенната по своето значение нужда от ясна и непротиворечива уредба, която да улеснява гражданите и администрацията при осъществяване на електронния обмен на информация и виртуалното предоставяне на административни услуги, каквото в своята същност представлява електронното управление.

По този начин, като естествен резултат от нееднообразната уредба и разнопосочната практика по нейното прилагане, своето място намира предвидливо създадения инструмент на преюдициалното запитване, който макар да не е от естество да отстрани всички несъвършенства, допуснати при възприемане на правото на Европейския съюз от националното право, има потенциала да допринесе за постигане на яснота по част от спорните въпроси, а оттам и на условия за благоприятно пространство за развиване на бизнес отношенията в България.

Настоящият анализ има за цел да разкрие неразривната връзка между уредбата, създадена на европейско равнище и уредбата на електронното управление на бизнеса на национално равнище, както и необходимостта от осъвременяване на различни по своя вид административни практики и обединяването им в единна система, която да позволи на бизнеса да процъфтява в условията на ясни правила, правна предвидимост, процесуална бързина и икономия, а не да тлее под руините на сложни процедури и неразбираема бюрокрация, като за постигане на тази цел един от възможните механизми се явява именно преюдициалното запитване до Съда на Европейския съюз.

Предпоставки

Развитието на правната уредба на електронното управление през последните години отразява постиженията на европейско ниво, както и изискванията към държавите – членки, които съответстват на стремежа към създаване на цялостно и единно пространство за обмен на електронни услуги на местно, регионално, национално и европейско равнище, като по този начин се усъвършенства в най-висока степен защитата на правата на гражданите и техните организации.

Целта на въвеждане на електронно управление в държавната администрация е конкретно изведена още в декларацията от Петата министерска конференция по въпросите на електронното управление, проведена в периода от 18-ти до 20-ти ноември 2009 г. в Дания, по-известна като „Декларацията от Малмьо“, в която е посочено, че „не покъсно от 2015 г. европейските публични администрации следва да получат признание като отворени, гъвкави и търсещи сътрудничество в своите отношения с гражданите и предприятията. **Те използват електронното управление, за да повишават своята**

² Напр. Закон за електронната идентификация, обн., ДВ, бр. 38 от 20.05.2016 г., в сила от 22.11.2016 г.; Закон за киберсигурност, обн., ДВ, бр. 94 от 13.11.2018 г.; изм., бр. 69 от 04.08.2020 г.; изм. и доп., бр. 85 от 02.10.2020 г., в сила от 02.10.2020 г.

ефикасност и ефективност, както и постоянно да подобряват обществените услуги по начин, който е съобразен с различните нужди на потребителите и осигурява максимална обществена полза, като с това спомагат за превръщането на Европа във водеща икономика, основана на знанието.“

Още от 2006 г. насам на всеки период от 5 години, Европейската комисия приема Европейски план за действие за електронно управление, който поставя основните моменти, върху които всяка държава-членка следва да фокусира административния си ресурс за разработване на услугите за електронно управление, които да гарантират всеобхватност и достъпност, по-ефикасното използване на обществените ресурси, намаляване на публичните разходи, посочването на областите, в които ИКТ могат да подобрят предоставянето на услуги, като например при възлагането на обществени поръчки, в правосъдието, здравеопазването, опазването на околната среда, мобилността и социалната сигурност, а също така подпомагат осъществяването на граждански инициативи (*Европейски план за действие за електронно управление през периода 2011—2015 г. — Оползотворяване на ИКТ за подпомагане на интелигентно, устойчиво и новаторско управление*).

Тези приоритети на ЕС намират израз в измененията в българското законодателство, които се стремят да отговорят на очакванията за внедряване на ефективен и бърз механизъм за налагането на електронното управление като водещ инструмент на взаимодействието между държавата и бизнеса.

Така разпоредбата на чл. 5 ЗЕУ, който урежда обществените отношения между административните органи, свързани с работата с електронни документи и предоставянето на административни услуги по електронен път, както и обмена на електронни документи между административните органи³, препраща към Регламент (ЕС) 910/2014⁴ при определяне на електронната идентификация на лицата при предоставянето на административни услуги по електронен път. Съгласно § 40 от Преходните и заключителни разпоредби на ЗИД на ЗЕУ⁵, „този закон въвежда изисквания на Директива (ЕС) 2016/2102 на Европейския парламент и на Съвета от 26 октомври 2016 г. относно достъпността на уебсайтовете и мобилните приложения на организациите от обществения сектор (ОВ, L, 327/10 от 2 декември 2016 г.)“.

За въвеждане на мерките по прилагането на Регламент (ЕС) 910/2014 е приет Закон за електронната идентификация (ЗЕИ), с който нарочно се уреждат обществените отношения, свързани с електронното разпознаване на физическите лица, създават се нови понятия като електронна идентичност или е-идентичност (§1, т. 2 ДР ЗЕИ), въвеждат се процедури за издаване, регистрация и прекратяване на удостоверения за електронна идентичност на лицата, както проверка и контрол върху използването им.

Съгласно § 11 от Закона за изменение и допълнение на Закона за търговския регистър⁶, „този закон въвежда изискванията на Директива 2012/17/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 13 юни 2012 г. за изменение на Директива 89/666/ЕИО на Съвета и директиви 2005/56/ЕО и 2009/101/ЕО на Европейския парламент и на Съвета

³ Чл. 1 ЗЕУ.

⁴ Регламент (ЕС) 910/2014 на Европейския парламент и на Съвета от 23 юли 2014 г. относно електронната идентификация и удостоверителните услуги при електронни трансакции на вътрешния пазар и за отмяна на Директива 1999/93/ЕО (ОВ, L 257/73 от 28 август 2014 г.)

⁵ Обн., ДВ, бр. 94 от 29.11.2019 г., в сила от 29.11.2019 г.

⁶ Обн., ДВ, бр. 22 от 24.03.2015 г., в сила от 01.01.2017 г.

по отношение на взаимното свързване на централните, търговските и дружествените регистри (ОВ, L 156/1 от 16 юни 2012 г.).“

В Закона за киберсигурност (ЗК), с който се транспонира Директива (ЕС) 2016/1148⁷, се откроява необходимостта от създаване на легални дефиниции на редица непознати до този момент за националния правен ред понятия, като например „кибера- така“, „киберинцидент“, „спецификация“ и други, като за част от тях законодателят препраща бланкетно към европейските актове, чиито изисквания въвежда (т. 32, §3 ДР на ЗК).

Един от най-ярките примери през последните години в тази посока са част от спорните изменения в Административнопроцесуалния кодекс (АПК)⁸, приети със Закона за изменение и допълнение на АПК⁹, които предвиждат задължение за административните органи, органите на съдебната власт, лицата, осъществяващи публични функции, и организациите, предоставящи обществени услуги да осигурят техническа възможност за достигане до тях чрез подаване на съответното искане или жалба по електронен път съгласно новосъздадения чл. 18а АПК, както и създаването на Единен портал за електронно правосъдие (ЕПЕП), чиято цел макар да е улесняване на взаимодействието между страните в съдопроизводството, както и между тях и съда, поставя редица предизвикателства пред администрацията, които досега не са били на дневен ред и първа ще създава поле за спорове и тълкувания на електронната реалност.

Решението

Всяко управление, тоталитарно или демократично, естествено се стреми към централизация. Затова и от определящо значение е възприемането на разбирането, че електронното управление, макар поетапно въвеждано от държавата – на местно или на национално ниво, не е едностранен процес, в който главната и единствена роля е на държавата като водещ субект. Електронното управление е двустранен процес, в който не е достатъчно единствено създаването от страна на държавата на условията и изискванията, в изпълнение на които е възможно неговото функциониране, но е необходимо и активното участие на гражданите и организациите, които имат най-голям интерес от съществуването на ясни правила за бизнеса.

Някои¹⁰ от ключовите за бизнеса области, в които приложение на национално равнище намират редица ангажименти, произтичащи от членството на страната ни в Европейския съюз и създадените на европейско равнище регулаторни рамки, пряко свързани с електронното управление на бизнеса, са защитата на личните данни, борбата срещу изпирането на пари, повторната употреба на информация в обществения сектор, достъпът до информация и административни услуги, възлагането на обществени поръчки, ползването на големи мрежи, споделянето на ресурси и прочее.

⁷ Директива (ЕС) 2016/1148 на Европейския парламент и на Съвета от 6 юли 2016 г. относно мерки за високо общо ниво на сигурност на мрежите и информационните системи в Съюза (ОВ, L 194/1 от 19 юли 2016 г.)

⁸ Обн., ДВ, бр. 30 от 11.04.2006 г.; в сила от 12.07.2006 г.; посл. доп. бр. 44 от 13.05.2020 г., в сила от 14.05.2020 г.

⁹ Обн., ДВ, бр. 77 от 18.09.2018 г., в сила от 01.01.2019 г.; изм., бр. 36 от 03.05.2019 г. с Решение № 5 от 19.04.2019 г. на КС на РБ по к. д. № 12 / 2018 г.

¹⁰ Могат, разбира се, да бъдат изведени и други ключови сфери и потенциални територии за възникване на спорни моменти по приложението на електронното управление, но техният анализ излиза извън целта на настоящата работа.

Защитата на личните данни

За да е възможно безпрепятствено упражняване на правата, които електронното управление предоставя на субектите на бизнеса – граждани и организации, както и да се намали полето за евентуални злоупотреби с предоставената от държавните институции информация, на първо място е необходимо да бъдат създадени гаранции за безопасен и регламентиран обмен на данни. Защитата на личните данни, които получават ново, непознато досега битие във виртуалната среда, по естествен път се превръща в един от основните приоритети на всяко електронно управление. Без познаване на правилата, на които се подчинява потока на личните данни, и без адекватен отговор, както от държавата, така и от отделните участници в административните процеси, на зададените от Европейския съюз регулаторни рамки, не е възможно осъществяване на качествено електронно управление.

През последните години широк обществен отзвук получават основно два въпроса от правно естество в резултат на задълженията, създадени за държавите – членки от членството им в общността, а именно защитата на личните данни и мерките срещу изпирането на пари¹¹. Въпреки че Регламент (ЕС) 2016/679¹², по-известен като Общ регламент относно защитата на данните или GDPR (General Data Protection Regulation), беше приет на 27 април 2016 г., и беше предвидено да влезе в сила от 25 май 2018 г., пътят до изясняване на действителния смисъл и начин на приложение, заложен в тях, е все още в самото си начало.

С измененията на Закона за личните данни (ЗЛД)¹³ и по-специално с измененията на чл. 6 ЗЛД, беше променена основната функция на Комисията за защита на личните данни, която от независим държавен орган се превърна в постоянно действащ независим надзорен орган, който осъществява защитата на лицата при обработването на техните лични данни и при осъществяването на достъпа до тези данни, както и контрола по спазването на изискванията на Общия регламент относно защитата на данните. С нововъведенията в чл. 10 ЗЛД, Комисията е натоварена с нови задачи, свързани с взаимодействието между страната и органите на ЕС при осъществяване на контрола върху защитата на личните данни. При дефиниране на понятията, които уредбата въвежда, отново водещ механизъм е препращането към легалните определения, дадени от Регламент (ЕС) № 2016/679.

Практиката на Съда в Люксембург по вече отправените преюдициални запитвания по приложението на Общия регламент е пробният камък за правилното приложение на принципите на правото на Съюза, тъй като именно тя следва да проправи път към изясняване на спорните моменти и така бленуваното сближаване на законодателствата и създаване на единна административна практика. Част от въпросите, на които Съдът следва да даде отговор, са свързани с обхвата на правомощията на надзорния орган по защита на личните данни в държавите – членки (С-245/20), със съдържанието, което се влага в по-

¹¹ Шулева, Й. Перспективата на преюдициалното запитване пред Съда на Европейския съюз по Закона за мерките срещу изпирането на пари. В: Сборник научни четения, посветени на 140-годишнината от приемането на Търновската конституция. С., Сиела, 2019, с. 480.

¹² Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ, L 119/1 от 4 май 2016 г.).

¹³ Обн., ДВ, бр. 1 от 04.01.2002 г.; в сила от 01.01.2002 г.; изм. и доп., бр. 17 от 26.02.2019 г.

нятието „легитимна цел“, с хипотезите за възможно отклонение от приложното поле на Регламента (C-175/20), с определянето на границата между обществен интерес и защитата на правата на субекта на лични данни (C-184/20) и много други.

Мерките срещу изпирането на пари

Безспорно Европейският съюз оказва сериозно влияние върху управлението на националния бизнес на национално ниво чрез регулаторни механизми за въздействие и контрол във финансовата сфера чрез Закона за мерките срещу изпирането на пари¹⁴. Поставена за първи път пред подобно предизвикателство и пред необходимостта да се използва съществуващата, но в известна степен лишена от съдържание специална терминология, българската администрация е в невъзможност да изпълни предписанията на Петата директива относно борбата с изпирането на пари¹⁵ в първоначално замисления срок, като и до днес, макар и под наблюдение, пред нея стоят множество неясноти и празноти, които предстои да се коригират в българската съдебна практика. В този процес, по пътя на преюдициалното запитване и при съответната воля от страна на съда, може да се избегне създаването на разноречива административна и съдебна практика и да се извлече най-добрия замисъл на европейската уредба.

Хоризонтът на преюдициалното запитване

Макар преюдициалното запитване да намира своето поле за изява на сравнително късен етап - след като европейските принципи вече са част от националния правен порядък, било в резултат на директния ефект, какъвто е случаят например с Общия регламент за защита на личните данни, било чрез инкорпорирането на определени правила за поведение, като залегналите в Директивата за прането на пари, и то в случай на възникване на конкретен правен спор по приложението им и поставянето му за разглеждане пред националния съд или друг правораздавателен орган - „юрисдикция“ по смисъла на чл. 267 от Договора за функциониране на Европейския съюз (ДФЕС)¹⁶, негово значение за изясняване на правните понятия и механизми за действие не бива да се пренебрегва. Доколкото решенията на всеки административен орган по принцип подлежат на съдебен контрол, посредством който може да бъде отправено преюдициално запитване до Съда в Люксембург (Корнезов, стр. 104), както и с оглед обстоятелството, че практиката на СЕС, в желанието си за създаване на единен набор от условия при тълкуване на понятието „юрисдикция“ в отделните държавни – членки, не отхвърля изцяло придаването на юрисдикционно качество на някои административни органи, макар това да не е случаят по делото *Белов*¹⁷, отправянето на преюдициално запитване, допускането му до разглеждане и постановяването на преюдициално заключение от СЕС е една от най-сигурните възможности за усъвършенстване на националната административна и съдебна практика при внедряване на електронното управление при взаимодействието между държавата и бизнеса.

¹⁴ Обн., ДВ, бр. 27 от 27.03.2018 г.; посл. изм. и доп., бр. 69 от 04.08.2020 г.

¹⁵ Директива (ЕС) 2018/843 на Европейския парламент и на Съвета от 30 май 2018 година за изменение на Директива (ЕС) 2015/849 за предотвратяване използването на финансовата система за целите на изпирането на пари и финансирането на тероризма и за изменение на директиви 2009/138/ЕО и 2013/36/ЕС.

¹⁶ §10.1 Александър Корнезов. Преюдициалното запитване до Съда на Европейския съюз. Второ издание, София 2012 г. Сиби, 2012 г. стр. 61 и сл.

¹⁷ Решение от 31 януари 2013 г., C-394/11, EU:C:2013:48.

Заклучение

Доколкото „Европа – подготвена за цифровата ера“ е един от 6-те приоритета, които Европейската комисия е поставила пред Европейския съюз за периода 2019 – 2024 г., основателно е очакването, че въпросите на електронното управление и влиянието, което то има върху бизнес средата и ежедневието на гражданите, предстои да бъде актуална тема и да поражда тепърва спорни моменти. Ролята на Съда на Европейския съюз в процеса на навлизането на страната ни в дигиталната ера е ключова и единствено от нас зависи дали и как ще почерпим вдъхновение от нея за създаването на благоприятна и ползотворна среда за развитието на бизнеса в България.

За контакти: докторант Йоанна Шулева
Институт за държавата и правото
Българска академия на науките
E-mail: jshuleva@gmail.com

ПРАВОТО И БИЗНЕСЪТ В СЪВРЕМЕННОТО ОБЩЕСТВО
THE LAW AND THE BUSINESS IN THE CONTEMPORARY SOCIETY

Сборник с доклади
Conference proceedings

Предпечатна подготовка *Мария Янчева*
Дадена за печат XII.2020 г. Излязла от печат XII.2020 г.
Издателски коли 18,6
Издателство „Наука и икономика“
Икономически университет – Варна
ул. „Евл. Георгиев” 24
Печатна база на ИУ – Варна

ISSN 2738-7488