

# СПРАВЕДЛИВОСТТА ПРИ МЕЖДУНАРОДНОПРАВНАТА ЗАЩИТА НА ПРАВОТО НА ТРУД

*Гл. ас. д-р Паунита Петрова  
Софийски университет „Св. Климент Охридски“*

Справедливостта е ключово понятие за правото. Какво представлява тя? На отговора на този въпрос са посветени редица изследвания, като справедливостта е разглеждана от различни аспекти. Според отделните автори справедливостта е обществен идеал, ценностно оценъчно явление, мяра, критерий, естествен регулатор, принцип.

Справедливостта се институционализира в правото. Правото не би могло да съществува без справедливостта. Тя е духът на правото. Правото е опит да се реализира справедливостта.

Съдържателно справедливостта включва, без да се изчерпва с това, равенството в смисъл на предоставяне на равни възможности от правото, недопускане на привилегии за правните субекти и равно отношение към тях.

Темата за справедливостта и правото е много голяма. В този доклад ще обърна внимание на темата, че освен във вътрешноправните системи справедливостта е институционализирана и в международното право, като ще разгледам по-специално институционализирането на справедливостта при международноправната защита на правото на труд.

Най-отчетливо справедливостта се откроява в международноправната защита на правото на справедливи и благоприятни условия на труд, което е производно, вторично право на правото на труд. Правото на справедливи и благоприятни условия на труд от своя страна се състои от няколко права: на справедливо и задоволително възнаграждение; на разумно ограничаване на работното време, на почивки и на отпуски; на безопасни и здравословни условия на труд; на равни възможности и недискриминация при реализиране правото на труд. Идеалът за справедливост стои в основата на международноправната уредба и защита на всяко едно от тези права.

Правото на справедливо и задоволително възнаграждение е уредено и защитено в чл. 23, т. 3 на Всеобщата декларация за правата на човека (ВДПЧ). Декларацията провъзгласява основното човешко право на всеки, който се труди, на

справедливо и задоволително възнаграждение, което да осигури на него и неговото семейство достойно съществуване. В Декларацията правото на възнаграждение е отделно право от правото на справедливи и задоволителни условия на труд.

В Международния пакт за икономически, социални и културни права (МПИСКП) са защитени две права: правото на справедлива заплата (чл. 7а) I) и правото на възнаграждение за празнични дни, като и двете са част от правото на справедливи и задоволителни условия на труд (чл. 7а) I).

Конвенциите на Международната организация на труда (МОТ), които имат за предмет международноправната уредба на работната заплата, са пет: Конвенция № 26 от 1928 г., Конвенция № 99 от 1951 г., Конвенция № 131 от 1970 г., Конвенция № 95 от 1949 г., Конвенция № 173 от 1992 г. Три от тях уреждат минималната работна заплата, една – закрилата на изплащането на работната заплата, и една – вземанията на трудещите се при неплатежоспособност на работодателя. Справедливото и задоволително възнаграждение, което се гарантира от конвенциите на МОТ, трябва да осигури на всеки човек и на неговото семейство достойно съществуване и задоволително жизнено равнище. Конвенция № 26 за създаване на процедура за определяне на минималната заплата от 1928 г. задължава държавите да въведат или поддържат процедура за определяне на минималните размери на заплатите на работниците, наети в определени сектори или промишлени отрасли (и по-специално вътрешното производство), в които няма установена процедура за ефективно регулиране на заплатите чрез колективен трудов договор или по друг начин и където заплатите са изключително ниски. Конвенция № 131 за определяне на минималната работна заплата от 1970 г. пък задължава държавите да създадат система за определяне на минималната работна заплата за всички групи наети лица, чиито условия на трудова заетост са такива, че обхващането им би било целесъобразно. Конвенция 131 изисква при определяне нивото на минималната работна заплата да се вземат две групи фактори: 1. социални фактори: потребностите на работниците и техните семейства, като се вземат предвид общото равнище на заплатите в страната, разходите за живот, обезщетенията за социално осигуряване и относителният жизнен стандарт на други социални групи; 2. икономически фактори: изискванията за икономическо развитие, нивата на производителност и желанието за постигане и поддържане на високо равнище на заетост.

Европейската социална харта (р) (ЕСХ (р) на Съвета на Европа в чл. 4, т. 1 отново с цел гарантиране правото на справедливи и благоприятни условия на труд задължава държавите да признаят правото на работниците на възнаграждение, достатъчно да осигури на тях и техните семейства прилично жизнено равнище.

Правото на разумно ограничаване на работното време е провъзгласено в чл. 24 на ВДПЧ, отделно от правото на справедливи и благоприятни условия на труд в чл. 23. Този подход е преосмислен в МПИСКП, където правото на разумно ограничаване на работното време е елемент от правото на справедливи и благоприятни условия на труд (чл. 7 d). Конвенциите на МОТ конкретизират правото на разумно ограничаване на работното време. Конвенция 1 на МОТ ограничава до 8 часа на ден и до 48 часа на седмица работното време в индустриалните предприятия – публични или частни, или в техните клонове. Конвенция 30 на МОТ разширява приложното поле на тази регулация в сферата на търговията, вкл. пощи и

далекосъобщения, както и в канцеларските служби. Тези две конвенции определят и допустимите изключения от установената норма. Именно като изключение са допуснати сумираното изчисляване на работното време и извънредния труд. Периодът, през който служителите са на разположение на работодателя, се счита за „работно време“. Конвенция 47 на МОТ въвежда принципа на 40-часовата работна седмица във всички отрасли и дейности, а не само в тези с тежки и вредни условия на труд. Постепенното намаляване на работното време е трайна насока и цел в нормотворческата дейност на МОТ. ЕСХ (р) на СЕ създава задължение за държавите да определят разумна продължителност на работния ден и на работната седмица, като работната седмица трябва постепенно да се намалява (чл. 2, т. 1). Хартата, за разлика от конвенциите на МОТ, не посочва каква е разумната продължителност на работното време. Тя само го ограничава до продължителност, каквата позволява нарастването на производителността и другите производствени фактори, т.е. поставя продължителността на работното време в зависимост от действието на външни фактори, влияещи на неговото намаляване.

Международноправната уредба на седмичната почивка е тясно свързана с тази на работното време, тъй като самата идея за седмична почивка е производна от работното време<sup>1</sup>. Ето защо правото на седмична почивка се съдържа в същия чл. 24 на ВДПЧ заедно с правото на разумно ограничаване на работното време и отделно от правото на справедливи и благоприятни условия на труд в чл. 23. Правото на седмична почивка и правото на разумно ограничаване на работното време се уреждат в една норма и в МПИСКП, но вече като елемент от правото на справедливи и благоприятни условия на труд (чл. 7 d).

Конвенция 14 на МОТ нормативно признава правото на седмична почивка от минимум 24 последователни часа за всеки период от 7 дни за работещите в индустриалните предприятия. Същото право се признава и за лицата, заети в търговията и канцеларските служби от Конвенция 106 на МОТ. Тази почивка, доколкото е възможно, се дава по едно и също време на целия персонал и съвпада с почивните дни, установени от традицията или обичаите на страната или в областта.

И двете конвенции предвиждат допустими ограничения на това право.

ЕСХ (р) на СЕ в чл. 2, т. 5 вмениява на държавите задължение, кореспондиращо на правото на справедливи условия на труд, да осигурят ежеседмична почивка, която да съвпада, доколкото е възможно, с деня, признат за почивен от традицията или обичаите в страната или региона.

Правото на периодичен платен отпуск също е провъзгласено в чл. 24 на ВДПЧ като основно човешко право наред с правото на разумно ограничаване на работното време и отделно от правото на справедливи и благоприятни условия на труд. В МПИСКП то е уредено като елемент от правото на справедливи и благоприятни условия на труд и се съдържа в една норма с правото на разумно ограничаване на работното време и правото на почивка (чл. 7 d).

Конвенция 52 на МОТ нормативно признава правото на платен годишен отпуск след 1-годишна непрекъсната работа за кръга от лица, заети в изрично изброени в Конвенцията публични и частни предприятия. Размерът на този отпуск е шест дни, като тенденцията, която се наблюдава в нормотворческата дейност на

<sup>1</sup> Мръчков, В. Международно трудово право. София: Сиби. 2000, с. 147 – 148.

МОТ от създаването на Конвенция 52 през 1936 г. до днес, е този размер да нараства. Така Конвенция 132 от 1970 г. вече въвежда минималния стандарт от три седмици платен годишен отпуск. Правото на отпуск според Конвенция 52 възниква след 1-годишна непрекъсната работа, а според Конвенция 132 след 6-месечен трудов стаж.

Още две конвенции на МОТ уреждат материята на платените отпуски: Конвенция 101 за платените отпуски в земеделието от 1952 г. и Конвенция 140 за учебните отпуски от 1974 г.

ЕСХ (р) на СЕ в защита правото на справедливи условия на труд в своя чл. 2, т. 3 и т. 4 създава задължение за държавите да осигурят платен годишен отпуск за всички работници и допълнителен платен отпуск на работниците, упражняващи опасни или нездравословни професии, като стандартът за основния отпуск е най-малко четири седмици, т.е. това е „социалната норма“ от Конвенция 132 на МОТ. Хартата не използва термина „основен“ отпуск, но той се извежда от наличието на уредба на допълнителен такъв. В същото време ЕСХ (р) борави с точното понятие „платен“ отпуск, което не се употребява в универсалните международноправни източници.

Правото на равни възможности и недискриминация при реализиране правото на труд се урежда и защитава във ВДПЧ, която в своя чл. 2 декларира, че всеки човек има право на всички права и свободи, провъзгласени в нея, без никакви различия, основани на раса, цвят на кожата, пол, език, религия, политически или други възгледи, национален или социален произход, материално, обществено или друго положение. Следователно, под тази защита от дискриминация се намира и упражняване правото на труд с всичките му производни права, провъзгласени в чл. 23 от ВДПЧ. В същото време чл. 23, т. 2 провъзгласява декларативно правото на равно възнаграждение за равен труд без каквато и да е дискриминация. Тоест, създадената препоръка за недопускане на дискриминация се повтаря, а правото на равно възнаграждение за равен труд се намира под двойна закрила от дискриминация, която обаче не е гарантирана от контролен механизъм.

МПИСКП подхожда по същия начин – чл. 2, т. 2 на Пакта задължава държавите да осигурят упражняването на правата в него без каквато и да е дискриминация, основаваща се на раса, цвят на кожата, пол, език, религия, политически и други убеждения, народностен или социален произход, имотно състояние, рождение или всякакви други признаци и в същото време установява нормативно повторно задължение за недискриминация при упражняване на трудовото право в чл. 7 i) – еднакво възнаграждение за равностойна работа без никакво различие, като особено на жените се гарантират работни условия, които не са по-лоши от тези на мъжете, и за равен труд – равна заплата. Очевидно целта на ООН чрез използването на този похват е да се подсили защитата от дискриминация най-вече по признак пол.

Със своята нормотворческа дейност МОТ също активно спомага за предоставяне на равни възможности основно на трудещите се жени. Тя е създала три конвенции относно забраната на дискриминация по отношение на правото на труд и производните му права. Конвенция 100 на МОТ за равенство в заплащането задължава държавите – страни по нея, да установят равенство в размера

на възнаграждението без разлика на пола. Конвенция 111 на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите задължава държавите – страни по нея, да изработят и прилагат национална политика, която цели чрез методи, съответстващи на националните условия и обичаи, да поощряват равенството във възможностите и в третирането в областта на труда и професиите, за да се премахне всякаква дискриминация в тази област. Конвенция 156 на МОТ относно равенството на възможностите и еднаквото отношение на работниците и служителите задължава държавите – страни по нея, да приемат като цел на своята национална политика създаване на възможности за лицата със семейни задължения, които работят или желаят да започнат работа, да упражняват своето право, без да са обект на дискриминация, и доколкото е възможно – без да възникне противоречие между работата и семейните им задължения. Конвенция 100 и Конвенция 156 защитават работниците от дискриминация по признак пол, докато Конвенция 111 разширява защитата и по отношение на други признаци: раса, цвят на кожата, пол, религия, политически убеждения, национален или социален произход при упражняване на трудовите права.

Освен посочените универсални международноправни актове съществуват и други такива, които забраняват дискриминация при упражняване правото на труд<sup>2</sup>. Те създават специална закрила от неравно третиране на точно определени категории лица, които се намират в уязвимо и неравносложно положение, при упражняване на трудовите им права. Това са жените, работниците мигранти и хората с увреждания.

Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (КПВФДОЖ) задължава държавите да вземат всички необходими мерки:

<sup>2</sup> Относно международноправната уредба на забрана за и защита от дискриминация при упражняване правото на труд вж. **Стайков, И.** Уредба на забраната за дискриминация в универсалните международноправни актове. В: **Маринова, Д., Койчева, Р., Даскалов, В., Дунавски, Д., Недев, Д. и Радев, С.** (ред.). Сборник с доклади от международна научна конференция на тема: „Ролята и значението на международното и наднационалното право в съвременния свят. София: Издателски комплекс УНСС, 2018, с. 499 – 509.

Относно международноправната уредба на защитата от дискриминация общо вж. **Мулешкова, И.** Въведение в правната уредба на защитата от дискриминация, <http://justicedevelopment.org/test/wordpress/wp-content/uploads/2011/07/3.-Въведение-в-правната-уредба-на-защитата-от-дискриминация.-доц.д-р-Ирина-Мулешкова.pdf>; **Стайков, И.** Уредба на забраната за дискриминация в универсалните международноправни актове. В: **Маринова, Д., Койчева, Р., Даскалов, В., Дунавски, Д., Недев, Д. и Радев, С.** (ред.). Сборник с доклади от международна научна конференция на тема: „Ролята и значението на международното и наднационалното право в съвременния свят. София: Издателски комплекс УНСС, 2018, с. 499 – 509.

Относно дискриминационните мотиви в престъпленията против правото на труд вж. **Михайлова, М.** Престъпления против правото на труд, В: **Цветанов, И., Горанова, И., Митрева, П., Вангелова, З. и Радев, С.** (ред.). Сборник с доклади от научна конференция „100 години УНСС 100 години право в УНСС“. Том II – Актуални проблеми на публичното и наказателното право. Актуални проблеми на историческите, икономическите и социалните науки. София: Издателски комплекс УНСС, 2021, с. 145 – 160.

- за ликвидиране на дискриминацията по отношение на жените в областта на заетостта: правото на труд като неотменно право на всички хора; правото на еднакви възможности при наемане на работа; правото на свободен избор на професия, както и на ползване на всички привилегии и условия на работа; правото на еднакво възнаграждение, равни условия по отношение на труда и еднаква оценка на качеството на работа; правото на безопасни условия на труд (чл. 11, т. 1).
- за предотвратяване на дискриминацията по отношение на жените поради омъжване или майчинство и ефективно гарантиране правото на труд: забрана за уволняване от работа на основание бременност или отпуск поради бременност или уволнение поради семейно положение; въвеждане на платени отпуски поради бременност без загубване на предишното място на работа; предоставяне на допълнителни социални услуги, за да се позволи на родителите да съчетават изпълнението на семейните задължения с трудовата дейност; осигуряване на жените на особена защита по време на бременността при онези видове работа, които са вредни за тяхното здраве (чл. 11, т. 2).

Задълженията за държавите по КПВФДОЖ за недискриминация при упражняване на трудовите права от жените до голяма степен повтарят задълженията по конвенциите на МОТ, но идеята на ООН е да се създаде специален международноправен договор, който цели само и единствено недопускането на дискриминация по отношение на жените по признак пол и по този начин да се създаде специална закрила. Трябва да се има предвид също, че КПВФДОЖ съдържа задължения за недискриминация не само при упражняване на социални права, но и на икономически и културни, на граждански и политически права на жените.

Конвенцията за правата на работниците мигранти и членовете на техните семейства (КПРМЧТС) задължава държавите – страни по нея, да третират работниците мигранти не по-малко благоприятно от гражданите на държавата на заетост по отношение на възнагражденията и другите условия на работа и заетост, като работно време, седмична почивка, извънреден труд, прекратяване на трудовото правоотношение, минимална възраст за наемане на работа и др. (чл. 25, т. 1).

Конвенцията за правата на хората с увреждания (КПХУ) задължава държавите – страни по нея, да признаят правото на труд на хората с увреждания наравно с всички останали, което включва: забрана на дискриминация по причини на увреждане, засягащи всякакви форми на заетост; правото на справедливи и благоприятни условия на труд наравно с всички останали; създаване на възможности за трудова заетост и професионално израстване; създаване на възможности за упражняване на свободни професии; осигуряване на заетост на хората с увреждания в публичния сектор; насърчаване на заетостта на хората с увреждания в частния сектор чрез подходящи политики и мерки; съдействие за придобиване на трудов опит на свободния пазар на труда. КПХУ създава специална закрила от дискриминация по признак здравословно състояние на хората с увреждания при упражняване на трудовите им права. Този признак не фигурира изрично при забраната за дискриминация в другите универсални източници.

Посочените международноправни актове създават универсалната система за защита от дискриминация на лицата при упражняване на трудовите им права. Тя включва обща закрила за всички лица и специална закрила по точно определен признак за определени категории лица, които се намират в уязвимо и неравностойно положение.

Регионалните европейски международноправни актове изграждат регионална европейска защита от дискриминация на лицата при упражняване на трудовите им права. В регионален европейски план обаче специалната закрила от дискриминация при упражняване на трудовите права на определени категории лица в уязвимо положение все още не е обособена в самостоятелни актове. Създадената от Съвета на Европа ЕСХ (р) в своя член Е на част V задължава държавите да не допускат дискриминация при упражняване на гарантираните по нея права. Прави впечатление, че ЕСХ (р), за разлика от МПИСКП и конвенциите на МОТ, включва и признака здравословно състояние, т.е. тази защита се отнася и за хората с увреждания. Упражняването на всички социални права, установени в Хартата, вкл. и трудовите, се намират под защитата от дискриминация. В същото време ЕСХ (р) съдържа в членове 20 и 27 две разпоредби, в които забраната за дискриминация, основана на пол и семейни задължения, се повтаря в областта на заетостта, професията и конкретната работа.

Разгледаните международноправни актове при защитата от дискриминация използват подхода на позитивните мерки, т.е. мерки, които се предприемат за отстраняване на съществуващо неблагоприятно положение. Тези мерки трябва да имат временен характер и техният обхват не трябва да надхвърля необходимото за преодоляване на съществуващото неравенство. Подобни временни специални мерки могат да включват преференциално третиране, целево набиране на служители, наемане на работа и повишаване в длъжност, определяне на цели относно числеността на персонала, обвързани със срокове и квотни системи. Пропорционалността на подобни мерки подлежи на строга оценка.

В заключение, справедливостта в международноправната защита на правото на труд има различни форми и проявления. Тя се открива в гарантиране правото на справедливо и задоволително възнаграждение, където директно още при формулиране на самото право има позоваване на справедливостта, като при това право тя се проявява и като способност да се удовлетворят определени потребности, като достигане на определен стандарт на съществуване, а именно да се осигури на всеки човек и неговото семейство достойно съществуване и задоволително жизнено равнище. Справедливостта, в смисъл на равенство, много ясно се проявява и в правото на равни възможности и недискриминация при реализиране правото на труд. Справедливостта обаче се открива и в гарантиране правото на разумно ограничаване на работното време, на почивки и на отпуски, като при това право справедливостта вече се разбира като разумна продължителност на работния ден и на работната седмица. Справедливо е полагането на такъв труд, който е с разумна продължителност и се редува с периоди на почивка и отдих. Тук международното право използва категорията *разумен* в смисъл на справедлив.

Всичко това показва, че международноправната защита на правото на труд, с всичките му производни и съставни права, трябва да се оценява именно на база на справедливостта. Самата закрила на това право цели достигане на идеала за справедливост.

---

## СПРАВЕДЛИВОСТТА ПРИ МЕЖДУНАРОДНОПРАВНАТА ЗАЩИТА НА ПРАВОТО НА ТРУД

*Гл. ас. д-р Паунита Петрова*

*Софийски университет „Св. Климент Охридски“*

**Резюме:** Справедливостта е институционализирана не само във вътрешното, но и в международното право. Този доклад разглежда институционализирането на справедливостта в международноправната защита на правото на труд. Справедливостта се проявява най-ясно в международноправната защита на правото на справедливи и благоприятни условия на труд и в съставните му права.

**Ключови думи:** справедливост, международно право, международноправна защита, право на труд.

## JUSTICE IN THE INTERNATIONAL LEGAL PROTECTION OF THE RIGHT TO WORK

*Chief Assis. Prof Paunita Petrova, PhD*

*Sofia University „St. Kliment Ohridski“*

**Summary:** Justice is institutionalized not only in domestic law but also in international law. This report examines the institutionalization of justice in the international legal protection of the right to work. Justice is most clearly seen in the international legal protection of the right to just and favorable conditions of work and in its constituent rights.

**Keywords:** justice; international law; international legal protection; right to work.