

СРАВНИТЕЛНОПРАВЕН ПОГЛЕД КЪМ ОПРЕДЕЛЕНИЕТО ЗА ПРЕДПРИЯТИЕ ПОЛЗВАТЕЛ ПО КОДЕКСА НА ТРУДА¹

Ярослава Генова²

Според §1., т.18 от Допълнителните разпоредби на КТ, предприятие ползвател е всяко физическо или юридическо лице, което извършва търговска дейност и под чието ръководство и контрол се изпълнява възложена от него работа от работник или служител, изпратен от предприятие, което осигурява временна работа. Това определение на пръв поглед е достатъчно ясно и от него сякаш могат да се извлекат правните белези, които дават на едно предприятие качеството на ползвател по смисъла на КТ. Но определение за предприятие ползвател дава и Директива 2008/104/ЕС. Някои чужди законодателства също са си послужили с подхода на легалната дефиниция. Това позволява да се направят някои сравнения с оглед по-доброто очертаване на правните белези на предприятието ползвател по нашето трудово право.

Директива 2008/104/ЕС на първо място и с оглед специфичните си цели и предназначение на акт от вида директива по правото на ЕС, дава определение на работник, което препраща към националните трудови законодателства. След което предлага дефиниции и за трите вида субекти, свързани с временната работа, в строго логична последователност, следваща реда на пораждаване на отношенията, водещи до изпълнението на самата работа. Това е така, защото директивата поставя в центъра на внимание трудещите се при условията на временна работа, а те полагат труда си в резултат първо на договора си с предприятието, което се ангажира да им осигури временна работа, и второ, на допускането до конкретната работа от страна на предприятието ползвател. Затова най-напред се пояснява какво по смисъла на директивата трябва да се разбира под предприятие за временна работа, после -кой е временен работник, и най-накрая, на базата на двете предходни дефиниции, лесно е конструирана и тази за предприятие ползвател.

¹ Статията е резултат от изследване, финансирано по договор № НИ 13 ЮФ 11/20.03.2013 г. с фонд „Научни изследвания” на ПУ „Паисий Хилендарски”.

² Доктор по право, Главен асистент по Трудово и Осигурително право в Юридическия факултет на Пловдивски университет „Паисий Хилендарски”.

От един бегъл поглед върху законодателствата на няколко произволно подбрани държави, прави впечатление, че подобно на директивата три отделни дефиниции е дал законодателят, само когато е създавал уредбата на временната работа в пряк отговор на изискването за транспониране на европейските норми³, докато при предшестващи директивата национални закони, обикновено се дава дефиниция на субекта, осигуряващ временната работа, и евентуално на временния работник, изрично, или имплицитно чрез дефиниране на самото понятие „временна работа”⁴. В българския КТ се чувства специфична необходимост да се даде дефиниция на „предприятие ползвател”, за да се предотвратят възможни терминологични обърквания с предприятието като работно място по смисъла на §1, т.2 от ДР на КТ и с ползвателя по смисъла на вещното право (чл. 56-61 ЗС). Ако се обърнем обаче за сравнение между определението за „предприятие ползвател” по Директива 2008/104/ЕС и по §1, т.18 от ДР на КТ, веднага прави впечатление съществената разлика между двата текста. Това се дължи отчасти на едно друго, много по-изненадващо текстуално несъответствие- между чл.3, ал.1, б. „г” в нейния български вариант и френския и английския текст на същата разпоредба, на които примерно испанският или италианският превод съответстват много по-точно, отколкото нашият. Преведени максимално близо до буквата, и френският, и английският текст дават следния резултат: „предприятие ползвател” е всяко физическо или юридическо лице, за което и под контрола и ръководството на което един „временен” работник работи временно. По предмета на Д.2008/104/ЕС обаче в българския юридически, а и в говоримия ни език е липсвала още утвърдена терминология, което не само е затруднило изготвянето на официалния превод, но де факто е натоварило преводачите с несвойствената задача вместо само да открият точните български съответствия на френските и английски термини, да назовават за пръв път на роден език някои субекти и явления.

³ Така е в английския закон : The Agency Workers Regulations 2010, cit.

⁴ В испанския Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se reglan las empresas de trabajo temporal, “BOE” núm.131, de 2 de junio 1994, както е видно и от названието на самия закон, се определя само какво е „предприятие за временна работа”; Във френския Кодекс на труда в член L.1251-2 също се казва само кой е предприемач на временна работа, като в първата алинея на същия член е пояснено в какво се изразява самото прибягване до временна работа, или на практика какво се нарича „временна работа”; Италианският закон Legge Trecu, L.196/97 също предпочита да даде определение на договора за доставка на престация на временна работа (ако трябва да преведем буквално наименованието му), като в рамките на тази дефиниция пояснява, че страните по такъв договор се наричат съответно „предприятие доставчик” и „предприятие ползвател”, а при определяне предмета на договора се казва, за каква работа и по какъв начин се предоставят работниците, които се наричат „престиращи временна работа”.

Опасението да не се допусне някакво възможно смесване или объркване на правни понятия вероятно обяснява как се е родило това „агенция за временна заетост”, което, макар и критикувано отпосле в доктрината и в крайна сметка неизползвано във вътрешното законодателство, към момента е имало предимството да показва ясно, че става дума за нещо съвършено ново. Това е позволило в следващата дефиниция от директивата, отнасяща се вече до работника, да се избегне назоваването му като „временен” или „изпълняващ временна работа”, за да не се бърка с изпълняващия временна работа по смисъла на чл.68, ал.3 КТ. Вместо обаче да се преведе английското “*temporary agency worker*” и да се получи „работник на агенция за временна заетост” или поне „работник от агенция за временна заетост”, преводачите са се ориентирали към вариант, подобен на италианския, при който е използван предлогът „чрез”⁵. И тук допускат вече юридическа неточност, защото си позволяват преди предлога да добавят от себе си един глагол, който не е никак на мястото си точно в тази дефиниция- работникът се оказва „нает” чрез агенция за временна заетост. Изразът „нает чрез” указва директно на посредничество при сключване на трудов договор и рязко контрастира със съдържанието на самото определение, което цели да покаже, че работникът е именно „нает от” агенцията за временна работа, защото с нея има трудов договор или с нея е в трудово правоотношение. Терминологичните неблагополучия в дефиницията на работника продължават с неправилно назоваване на целта на трудовоправната връзка между агенцията и работника- вместо да се спрат на един от следните варианти „с цел да се прехвърли /да се изпрати/ да се предостави на разположение / да му се възложи/ да работи временно за предприятие ползвател”, е избрано възможно най-неподходящото в дадения контекст значение на английското „*assigned*” и целта е преведена като „назначаването му в предприятие ползвател на временна работа”. Работникът се оказва нает **чрез** агенция и **назначен в** предприятие ползвател. Този пространен коментар на преводаческите неволи не е самоцелен. Това обяснява защо даденото на трето място определение вече на „предприятие ползвател” според българския текст на директивата не може да служи за пряк образец на легалното определение по КТ. „Предприятие ползвател” означава всяко физическо или юридическо лице, за което и под надзора и ръководството на което работи временно нает чрез агенция за временна заетост работник- казва на български Д.2008/104/ЕС.

⁵ “*lavoratore tramite agenzia interinale*”- от италиански „работник чрез агенция за временна работа”.

Ще пропуснем леката текстуална неяснота дали определението „*временно*” се отнася към глагола работи или към прилагателното нает⁶. Сравнението с §1, т.18 от ДР на КТ показва, че въпреки различната терминология, в конструкцията и основните елементи на двете дефиниции има почти пълно смислово съответствие. „*Нает чрез агенция за временна заетост работник*” в легалното определение по КТ се появява като „*работник или служител, изпратен от предприятие, което осигурява временна работа*”. Изразът „*за което (предприятието ползвател-б.м.) работи временно*” от директивата, в КТ се трансформира във „*се изпълнява възложена от него (предприятието ползвател-б.м.) работа*”, като, за съжаление, се губи само важният елемент, че тази работа е задължително с временен характер. „*Под надзора и ръководството на което*” става „*под чието ръководство и контрол*”. Анализът на двата текста разкрива следния общ подход при определяне белезите на предприятието ползвател: то се характеризира като адресат и ползвател на специфична трудовоправна престация. Затова законодателят посочва първо какъв е предметът на тази престация (това е престиране на жив труд), второ, при какви условия се престира (при условията на зависимия труд и при отнапред определена продължителност във времето), и трето, кой извършва престацията (лице в трудовоправна връзка с работодател от особен вид⁷). „*Предприятие ползвател*” обаче е правно качество, а правните качества, знаем, се придобиват чрез встъпване в различни правоотношения. Затова поначало съдържането на всяко правно качество се определя от предмета на съответното правоотношение. И повечето дефиниции относно правни качества на субекти се ползват с улеснението да посочат направо правоотношението, от което се черпи дефинираното качество. Примерно работодател по смисъла на §1, т.1 от ДР на КТ е онзи, който самостоятелно наема по трудово правоотношение, длъжностното лице по т.5 на същия параграф е работник или служител, т.е. страна по трудово правоотношение със специфична трудова функция, морското лице по т.15 заема специфична длъжност по трудово правоотношение и т.н.

⁶ Според оригиналната официална версия на директивата, трябва да се вземе първото значение, защото е оставена свобода на държавите членки да определят дали договорът между работника и агенцията да е също срочен, както работата за предприятието ползвател, която сама по себе си винаги трябва да има само временен характер, или да допускат и безсрочно наемане работници от агенциите с цел периодично изпращане на работа за различни ползватели.

⁷ Терминът „*специализиран работодател*”, открит от Н. Гевренова, има много достойнства, но употребата му нарочно не е заимствана на тук, тъй като отнасянето му и към предприятието, което осигурява временна работа, би изисквало все пак един минимум теоретична обосновка, което би отклонило фокуса на текущото изложение. Гевренова, Н., Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност, С., Сиби, 2013, с.57-66.

И ниво право на ЕС, и на национално ниво обаче определението за предприятие ползвател очевидно избягва да борави с правоотношението, а както видяхме, акцентира върху онази престация, която е „*върхът на айсберга*” от отношения, в които участва предприятието ползвател. Този подход е напълно оправдан за акт като директивата, който трябва да си служи само с общоприемливи и максимално гъвкаво формулирани определения, за да бъдат те разбираеми и адаптиращи се към националните правни контексти на всички държави членки и да подпомагат правилното възприемане на съдържанието на директивата с оглед качествено ѝ транспониране за постигане на заложените в нея цели. А трябва да кажем, че не във всички европейски правни системи се борави с едни и същи понятия, включително „*правоотношение*”. Българският законодател обаче би могъл спокойно да подходи по друг начин към дефинирането на предприятието ползвател, нищо не му е налагало да следва в това отношение буквата на директивата. Още повече, както вече бе изтъкнато, целта на Д.2008/104/ЕС е не цялостната регламентация на временната работа, а само на онези аспекти от нея, при които има най-голям риск от засягане интересите на трудещите си в тази форма на заетост. „*Временният работник*” е в центъра на директивата. И от този именно специфичен зрителен ъгъл предприятието ползвател се разглежда основно като адресатът на трудовата престация на работника на агенция за временна работа. В нашия КТ предприятието ползвател можеше да се дефинира примерно чрез другата му характеристика- като клиент на предприятие, осигуряващо временна работа, като по този начин щеше да бъде по-ясно подчертана разликата с понятието за работодател по §1., т.1 от ДР на КТ. Едно подобно определение би могло да гласи примерно: „*Предприятие ползвател е всяко физическо или юридическо лице, което не е наело самостоятелно работника или служителя, а използва работната му сила въз основа на договор, сключен с предприятие, осигуряващо временна работа*”. Акцентът тук пада върху това, че „*предприятие ползвател*” е вторично трудовоправно качество, което може да се придобие от субекта, само след като вече е станал страна по едно договорно правоотношение с предприятието, осигуряващо временна работа. Договорно със сигурност, но дали облигационноправно, или търговско? По този пункт всъщност е най-съществената разлика, която веднага проличава, още на ниво дефиниция на „*предприятие ползвател*”, между Директива 2008/104/ЕС и българското трудово право.

Както вече бе посочено, изглежда, че предприятията ползватели в България задължително трябва да са търговци. Това определено не е следствие от транспониране на директивата, а воля на нашите народни представители.

