



Юридическо списание
на НБУ

XII–XIII, 2016–2017

Law Journal
of
New Bulgarian University

XII–XIII, 2016–2017

ISSN (Online): 1314-5797

РЕДАКЦИОННА КОЛЕГИЯ

Отговорен редактор:

гл. ас. д-р Ралица Костадинова

Заместник отговорен редактор:

доц. д-р Катерина Йочева

Вътрешни членове:

проф. д-р Екатерина Михайлова

проф. д-р Благой Видин

проф. д-р Веселин Вучков

проф. д-р Веселина Манева

проф. Райна Николова, д. н.

доц. д-р Деница Топчийска

доц. д-р Цветалина Петкова

гл. ас. д-р Гинка Симеонова

гл. ас. д-р Силвия Цонева

Външни членове:

проф. д-р Ангел Ристов,

Университет „Св. св. Кирил и Методий“, Скопие (Република Северна Македония)

доц. д-р Йелена Ристич,

University American College, Скопие (Република Северна Македония)

Секретар: Цветелина Тодорова

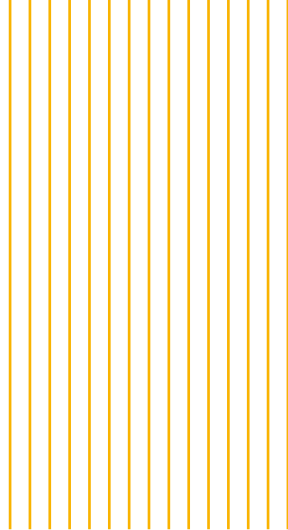
Коректор: Анелия Янкова

Адрес за кореспонденция

София 1618, ул. „Монтевидео“ № 21

Департамент „Право“, Нов български университет

Имейл: lawjournalofnbu@abv.bg



ЮРИДИЧЕСКО СПИСАНИЕ НА НБУ

ХІІ–ХІІІ, 2016–2017

EDITORIAL BOARD

Editor in chief:

Senior Lecturer Ralitsa Kostadinova, Ph. D.

Deputy editor in chief:

Assoc. Prof. Katerina Yocheva, Ph. D.

Internal members:

Prof. Ekaterina Mihaylova, Ph. D.

Prof. Blagoy Vidin, Ph. D.

Prof. Veselin Vuchkov, Ph. D.

Prof. Veselina Maneva, Ph. D.

Prof. Raina Nikolova, Dr. Habil.

Assoc. Prof. Denitza Toptchiyska, Ph. D.

Assoc. Prof. Tsvetalina Petkova, Ph. D.

Senior Lecturer Ginka Simeonova, Ph. D.

Senior Lecturer Silvia Tsoneva, Ph. D.

External members:

Prof. Angel Ristov, Ph. D.,
University “Saints Cyril and Methodius”, Skopje (North Macedonia)

Assoc. Prof. Jelena Ristik,
University American College, Skopje (North Macedonia)

Secretary: Tsvetelina Todorova

Proof-reader: Anelia Iankova

Layout and design: Tanya Yordanova

Address for correspondence:

Sofia 1618, 21 Montevideo Str.

Law Department, New Bulgarian University

e-mail: lawjournalofnbu@abv.bg



LAW JOURNAL
of
NEW BULGARIAN UNIVERSITY

XII–XIII, 2016–2017

Издава департамент „Право“, Нов български университет

Юридическо списание на НБУ, XII–XIII, 2016–2017

© 2005–2019 г. на Юридическото списание на НБУ (ЮСНБУ)

Отговорен редактор: гл. ас. д-р Ралица Костадинова, НБУ

Заместник отговорен редактор: доц. д-р Катерина Йочева, НБУ

Коректор: Анелия Янкова

Превод и/или редакция на текстовете на английски език: доц. д-р Катерина Йочева

© Художествено оформление и графичен дизайн: Таня Йорданова

© Издателство на Нов български университет, 2018 г.

София 1618, ул. „Монтевидео“ № 21

www.nbu.bg

www.bookshop.nbu.bg

Всички права запазени! Не се допуска възпроизвеждане в цялост или на части от статиите, публикувани в списанието, без изричното съгласие на носителите на авторското право и без посочване на източника и името на автора.

ISSN (Online): 1314-5797

СЪДЪРЖАНИЕ

СТАТИИ

ОСОБЕНОСТИ ВЪВ ВРЪЗКА СЪС СТРАНИТЕ И ТРУДОВИТЕ ФУНКЦИИ ПО
ДВЕТЕ ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ НА ЛЕКАР В ЛЕЧЕБНО ЗАВЕДЕНИЕ,
КОЙТО Е И ПРЕПОДАВАТЕЛ ВЪВ ВИСШЕ МЕДИЦИНСКО УЧИЛИЩЕ

Ивайло Стайков

стр. 10 – 21

ОБЩЕСТВО НА НАРОДИТЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБЕДИНЕНИТЕ
НАЦИИ – СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА ПРАВНАТА УРЕДБА

Катерина Йочева

стр. 22 – 34

НОВИ АВТОРИ

МАНДАТЪТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА РАБОТНИЦИТЕ
И СЛУЖИТЕЛИТЕ ПО КОДЕКСА НА ТРУДА КАТО ПРАВНА
КАТЕГОРИЯ НА ЧАСТНОТО ПРАВО

Мария Чочова

стр. 36 – 43

ПРАВТО НА СЕМЕЕН ЖИВОТ И НУЖДАТА ОТ ВЪВЕЖДАНЕ НА
ОБОРИМА ПРЕЗУМПЦИЯ ЗА СПОДЕЛЕНОТО РОДИТЕЛСТВО

Пламен Борисов

стр. 44 – 57

CONTENTS

ARTICLES

PECULIARITIES WITH REGARD TO THE PARTIES AND THE LABOUR
FUNCTIONS UNDER THE TWO LEGAL RELATIONSHIPS OF A PHYSICIAN
IN A HEALTHCARE INSTITUTION, WHO WORKS AT THE SAME TIME AS
LECTURER IN A HIGHER MEDICAL SCHOOL

Ivaylo Staikov

p. 21

THE LEAGUE OF NATIONS AND THE UNITED NATIONS –
COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LEGAL REGULATION

Katerina Yocheva

p. 34

NEW AUTHORS

THE MANDATE OF THE EMPLOYEES' REPRESENTATIVES UNDER
THE LABOUR CODE AS A LEGAL CATEGORY OF PRIVATE LAW

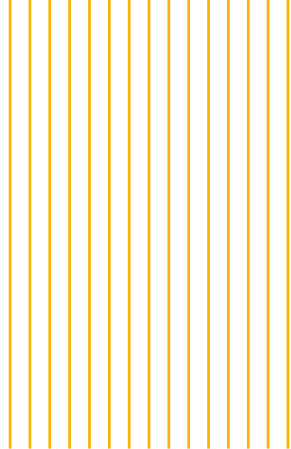
Maria Chochova

p. 43

THE RIGHT OF FAMILY LIFE AND THE NEED OF REBUTTABLE
PRESUMPTION OF SHARED PARENTING IN BULGARIAN LAW

Plamen Borisov

p. 57



СТАТИИ



ARTICLES

ОСОБЕНОСТИ ВЪВ ВРЪЗКА СЪС СТРАНИТЕ И ТРУДОВИТЕ ФУНКЦИИ ПО ДВЕТЕ ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ НА ЛЕКАР В ЛЕЧЕБНО ЗАВЕДЕНИЕ, КОЙТО Е И ПРЕПОДАВАТЕЛ ВЪВ ВИСШЕ МЕДИЦИНСКО УЧИЛИЩЕ

Ивайло Стайков¹

I. В основата на настоящото научно изследване са разпоредбите на чл. 69, ал. 2, т. 3 от Закона за лечебните заведения (ЗЛЗ) и § 4г от ДР на Закона за висшето образование (ЗВО), които уреждат особености при сключването и прекратяването на трудовите договори на лекарите в лечебни заведения, които са и преподаватели във висше медицинско училище².

Съгласно чл. 69, ал. 2, т. 3 ЗЛЗ управителите, съответно изпълнителните директори на лечебното заведение, са работодатели на всички работещи в лечебното заведение, като трудовите договори с лекарите-преподаватели и лекарите-преподаватели по дентална медицина се сключват и прекратяват след съгласуване с ректора на съответното висше медицинско училище.

Съгласно § 4г ДР на ЗВО трудовите договори с преподавателите в университетските болници се сключват и прекратяват от ректора на съответното висше медицинско училище, съгласувано с управителя или изпълнителния директор на болницата.

Въпреки че в двете разпоредби няма припокриване във фактическия състав, те уреждат една и съща житейска и правна хипотеза. Това е случаят, когато лекар-преподавател или лекар-преподавател по дентална медицина работи едновременно по две индивидуални трудови правоотношения – едното с лечебно заведение, а другото е с висше медицинско училище.

В тези две законови разпоредби се съдържат правни норми, които по своята правно-отраслова принадлежност следва да се квалифицират като трудовоправни³.

Научният анализ се фокусира върху трудовоправната проблематика на страните на двете индивидуални трудови правоотношения, както и свързаността на трудовите функции по тях. Особеностите при сключването и прекратяването на трудовите договори на лекарите

¹ Преподавател по трудово право и обществено осигуряване в програма „Право“, Нов български университет, адвокат.

² Научното изследване е съобразено с действащото българско законодателство към 10 март 2016 г.

³ За наличието на трудовоправни норми в нормативни актове, които по своята правно-отраслова принадлежност не са трудови вж. Василев, Ат. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, 54–55; Средкова, Кр. Трудово право. Обща част. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2010, с. 104, 113; Мръчков, В. Трудово право. 9. изд. С.: Сиби, 2015, с. 92, 122–124, 130–131; Мингов, Ем. Особенности на трудовото правоотношение в бюджетните организации. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. IV. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2010, 78–79; Стайков, Ив. Въпроси на правното положение на служителите по трудово правоотношение в Държавна агенция „Национална сигурност“. – В: Сборник доклади от научна конференция „Актуални проблеми на сигурността“, Национален военен университет „Васил Левски“, 13–14 ноември 2014 г. Том 2 – Научно направление „Социални и правни аспекти на сигурността и отбраната“. В. Търново: Издателски комплекс на НВУ, 2014, с. 148.

в лечебни заведения, които са и преподаватели във висше медицинско училище, авторът е изследвал в други свои научни съчинения⁴.

II. Страни на двете индивидуални трудови правоотношения

1. Най-напред следва да се анализира едната страна на тези две индивидуални трудови правоотношения – работникът или служителят. Това е лекар-преподавател или лекар-преподавател по дентална медицина. Предвид и на двете трудови функции (характера на работата) и по двете трудови правоотношения това е служител⁵. Лекар-преподавател е лекар по медицина, т.е. лице, който притежава диплома за завършено висше образование по специалност „Медицина“ (образователно-квалификационна степен „магистър“) и придобита специалност в системата на здравеопазването. Лекар-преподавател по дентална медицина е лекар по дентална медицина, т.е. лице, които притежава диплома за завършено висше образование по специалност „Дентална медицина“ (образователно-квалификационна степен „магистър“) и придобита специалност в системата на здравеопазването (арг. от чл. 175, ал. 1 ЗЗдр). Поради това, че от гледна точка на настоящия анализ, няма разлика в правното положение на двете категории лекари – по медицина и по дентална медицина, по-нататък в текста за краткост ще се използва понятието „лекар-преподавател“.

Самата съставна дума „лекар-преподавател“, която е и легален термин в ЗЛЗ, показва че в едно и също физическо лице има съчетаване и едновременна даденост на две вторични правни качества – „лекар“ и „преподавател“.

От логическия анализ на разпоредбите на ЗЛЗ и ЗВО, както и от факти от практиката, следва изводът, че в анализираната хипотеза става въпрос за лекар по клинична медицинска специалност, който упражнява медицинска професия, т.е. работи като лекар в лечебно заведение. Това е важно да се подчертае, защото има лекари, т.е. лица, които имат образователно-квалификационна степен „магистър“ по медицина, но нямат придобита специалност в системата на здравеопазването или ако имат такава, тя не е по клинична специалност (напр. по специалностите „Управление на здравните грижи“, „Обществено здраве“, медицинска химия и медицинска физика, и т.н.), или дори да имат тези специалности не упражняват медицинска професия. Разпоредбите на ЗЛЗ и ЗВО имат предвид лекари, чиято трудова функция по едното трудово правоотношение е лечебна дейност (вж. чл. 2, ал. 1 ЗЛЗ), т.е. упражняват медицинска професия, а не само имат висше медицинско образование.

2. Лекарят-преподавател трябва да работи (да упражнява медицинската професия като трудова функция) по трудово правоотношение в лечебно заведение. Няма значение какъв е видът на лечебното заведение (за извънболнична или за болнична помощ), като това не е възможно при т. нар. индивидуална практика за първична или за специализирана медицинска помощ (чл. 8, ал. 1, т. 1, б. „а“ и т. 2, б. „а“, чл. 13, ал. 1–2 ЗЛЗ). При индивидуална-

⁴ Вж. Стайков, Ив. Прекратяване на трудовите правоотношения на лекар в лечебно заведение, който е и преподавател във висше медицинско училище. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. VII. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2015, 176–195.

⁵ За понятията „работник“ и „служител“ и за условното им разграничение въз основа на естеството на престираната работна сила вж. Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. С.: Наука и изкуство, 1957, с. 192; Мръчков, В. Трудово право, 185–186; от него: – В: Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда. 12. изд. С.: Сиби, 2016, с. 19; Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011, 28–29; Милованов, Кр. Трудов договор. Сключване, изменение, прекратяване. 2. прер. и доп. изд. С.: ИК „Труд и право“, 2008, 33–34.

та практика на лекар-преподавател няма второ трудово правоотношение и затова тази хипотеза е извън предмета на настоящия анализ. При това е съмнително дали е практически възможно, лекар, който е и преподавател във висше медицинско училище, да може да осъществява обучение на студенти, докторанти и специализанти по медицина и дентална медицина чрез индивидуална практика. Практически значимата хипотеза е лекарят-преподавател да упражнява медицинската професия в лечебно заведение за болнична помощ (чл. 9, ал. 1 ЗЛЗ) – най-честите хипотези, както и в някои от лечебните заведения за извънболнична помощ (чл. 8, ал. 1 ЗЛЗ) и лечебни заведения по чл. 10 ЗЛЗ (център за спешна медицинска помощ; център за трансфузионна хематология; център за психично здраве; център за кожно-венерически заболявания; онкологичен център; диализен център)⁶.

3. От друга страна, лекарят-преподавател трябва да работи като преподавател във висше медицинско училище. Терминът „висше медицинско училище“ е легален, но законодателят не го е определил легално. Правното понятие следва да бъде изведено по тълкувателен път. Съгласно чл. 175, ал. 1 ЗЗдр подготовката и придобиването на образователно-квалификационна степен „магистър“ по специалности от професионални направления „Медицина“, „Дентална медицина“, „Фармация“ и „Обществено здраве“ се организира и провежда във факултети на висши училища, получили акредитация по реда на ЗВО. Разпоредбата урежда един от аспектите на придобиване на медицинското образование като предпоставка за упражняване на медицинска професия. По действащото законодателство медицинското образование е само висше (затова няма и средно медицинско училище, каквото имаше в миналото), като за специалностите „Медицина“ и „Дентална медицина“ образователно-квалификационна степен е единствено „магистър“, поради това, че медицинската професия е регулирана професия. Видно е, че съгласно чл. 175, ал. 1 ЗЗдр медицинско образование по специалностите „Медицина“ и „Дентална медицина“ се придобива във факултет на висше училище, получило институционална и програмна акредитация по реда на ЗВО. Няма значение дали висшето училище е държавно или частно (чл. 12 ЗВО)⁷. Медицинско образование по специалностите „Медицина“ и „Дентална медицина“ се придобива в съответните факултети в медицинските университети (София, Плевен, Пловдив и др.). Тези висши училища се наричат „медицински университети“, защото съгласно чл. 17, ал. 3 ЗВО висше училище, което провежда подготовка в една или две основни области на науката или културата и отговаря на изискванията на ал. 2, т. 2 – 9 от същия член, може да е университет с наименование, отразяващо спецификата му. Но медицинско образование се придобива и във факултет на висше училище, получило програмна акредитация за това по реда на ЗВО (напр. Медицинския факултет в СУ „Св. Кл. Охридски“ и в Тракийския университет). Следователно понятието „висше медицинско училище“ по смисъла на чл. 69, ал. 2, т. 3 ЗЛЗ и § 4г ДР на ЗВО следва да се тълкува корективно и в неговото смислово съдържание следва да се включат не само медицинските университети, но и медицинските факултети и факултетите по дентална медицина в други висши училища.

⁶ В българското здравно законодателство няма легална дефиниция на понятието „лечебна дейност“. То се извлича чрез тълкуване на разпоредбата на чл. 2, ал. 1 ЗЛЗ, където в шест точки са посочени различни дейности, които се осъществяват (всичките или някои от тях) в лечебните заведения. Използваното в ЗЛЗ и ЗЗдр понятие „лечение на болни“ е с по-тясно смислово съдържание и е само една от лечебните дейности. Най-общото в съдържателно отношение понятие е „опазване здравето на гражданите“ – вж. чл. 1 ЗЗдр.

⁷ Към днешна дата медицинско образование по специалностите „Медицина“ и „Дентална медицина“ се придобива само в държавни висши училища.

Лекарят-преподавател трябва да заема длъжност от научно-преподавателския състав във висшето медицинско училище, т.е. да бъде член на академичния състав на висшето училище (чл. 6, ал. 3 и цялата гл. VI от ЗВО). Той трябва да бъде хабилитиран преподавател (доцент или професор) или нехабилитиран преподавател (асистент или главен асистент) във висшето медицинско училище (чл. 48, ал. 1 ЗВО). Специално в интересуващата ни проблематика значение има и разпоредбата на чл. 48, ал. 4 ЗВО, съгласно която длъжностите на научно-преподавателския състав включват и длъжностите на хабилитираните и нехабилитираните преподаватели, които работят в университетските болници.

4. Лекарят-преподавател работи (полага доходносна трудова дейност) едновременно (по едно и също време) по две трудови правоотношения с различни работодатели по всяко едно от тях. Основанието за възникване на всяко едно от тези две трудови правоотношения е трудов договор. Това изрично е установено в чл. 69, ал. 2, т. 3 ЗЛЗ и § 4г ДР на ЗВО.

Едното индивидуално трудово правоотношение е с лечебното заведение, в което лекарят-преподавател изпълнява трудовата функция на лекар (лице, което упражнява медицинска професия – извършва дейностите по чл. 2, ал. 1 ЗЛЗ). Работодател е лечебното заведение като юридическо лице⁸.

Съгласно първата част на разпоредбата на чл. 69, ал. 2, т. 3 ЗЛЗ управителите, съотв. изпълнителните директори на лечебното заведение, са работодатели на всички работещи в лечебното заведение. Тази законова разпоредба е в пълен разрез с утвърдени нормативни положения, както и с основни постулати на правната теория и трайната съдебна практика. На това нормативно несъвършенство следва да се обърне внимание, защото работодателят е едната страна на всяко трудово правоотношение.

Законът определя управителя, съотв. изпълнителния директор на лечебното заведение като работодател. Съгласно дефинитивната правна норма на § 1, т. 1 ДР на КТ „работодател“ е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образование (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение. Работодател е лечебното заведение като юридическо лице, независимо от неговата правно-организационна форма (търговско дружество, кооперация, публично предприятие)⁹. Управителят, съотв. изпълнителният директор (който е физическо лице) е ръководител на лечебното заведение – управлява го (чл. 69, ал. 1 и ал. 2, т. 1 ЗЛЗ), както и законен представител на лечебното заведение пред трети лица (чл. 69, ал. 2, т. 2 ЗЛЗ). От гледна точка на трудовото право управителният орган на лечебното заведение, съобразно неговата правно-организационна форма, е законен представител на работодателя – лечебното заведение в трудовите пра-

⁸ В ЗЛЗ няма изрична разпоредба, че всички лечебни заведения (без разбира се, индивидуалната практика за първична или за специализирана медицинска помощ) са юридически лица. Това се извлича по тълкувателен път от разпоредбите на чл. 3, ал. 1 и целия раздел I на глава VII от ЗЛЗ – „Създаване на лечебни заведения“. Лечебните заведения се учредяват като търговски дружества или кооперации по Търговския закон или по Закона за кооперациите, а търговското дружество и кооперацията са юридически лица (чл. 63, ал. 3 ТЗ и чл. 1, ал. 2 ЗК). Единствено за лечебните заведения по чл. 5, ал. 1 ЗЛЗ, които по принцип се създават от държавата (чл. 5, ал. 1 in fine ЗЛЗ и чл. 35, ал. 1 ЗЛЗ), изрично е уредено, че те са юридически лица на бюджетна издръжка за специфичните си функции (чл. 35, ал. 2 ЗЛЗ).

⁹ За трудовоправното положение на посочените субекти като работодатели вж. подробно Топалов, М. Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. С.: Сиби, 1997, 165–184.

воотношения¹⁰. Той действа не като страна по индивидуалното трудово правоотношение, а като представител на работодателя, от негово име и за негова сметка¹¹. В това си правно качество управителният орган на лечебното заведение го управлява (ръководи и отговаря за цялостната му дейност) – чл. 69, ал. 1 и ал. 2, т. 1 ЗЛЗ¹². Посочените в ЗЛЗ правомощия на управителния орган на лечебното заведение са свързани с управлението и ръководството на трудовия процес, т.е. с упражняването на различни трудови права на работодателя (упражняване на работодателската власт). Поради това при прекратяване на правомощията на управителния орган на лечебното заведение не сме в хипотезата на промяна на работодателя по чл. 123–123а КТ, нито пък е налице общото основание за прекратяване на трудовия договор по чл. 325, ал. 1, т. 10 КТ – смърт на работодателя-физическо лице.

За преодоляване на това несъвършенство на правната уредба е необходимо изменение на закона. Като предложение *de lege ferenda* разпоредбите на чл. 65, ал. 2 и чл. 69, ал. 2, т. 3, предл. първо ЗЛЗ следва да бъдат изменени. Правомощието на управителния орган на лечебното заведение (директор, съотв. управител или изпълнителен директор) трябва да се уреди, че той „упражнява правата на работодателя спрямо работниците и служителите по трудово правоотношение в лечебното заведение“¹³.

5. По второто индивидуално трудово правоотношение работодател е висшето медицинско училище. Всяко висше училище е юридическо лице (чл. 6, ал. 1 ЗВО). Ректорът е законен представител на висшето училище (чл. 32, ал. 1, т. 1 ЗВО) и представител на работодателя в трудовите правоотношения (чл. 32, ал. 1, т. 3 ЗВО – сключва и прекратява трудови договори).

III. За връзката между трудовите функции по двете индивидуални трудови правоотношения

1. Трудовата функция на лекаря-преподавател по трудовото му правоотношение с лечебното заведение е лечебна дейност (упражняване на медицинската професия като трудова

¹⁰ Същата правно-логическа грешка е допусната и в разпоредбата на чл. 65, ал. 2 ЗЛЗ – директорът на лечебното заведение по чл. 5, ал. 1 ЗЛЗ е работодател на всички работещи в него.

¹¹ Разграничението между „работодател“ и физическото лице, което го представлява, е основно в трудовоправната теория и тяхното смесване е недопустимо. Физическото лице (в случая управителя, изпълнителния директор или директора на лечебното заведение) не е работодател, а действа като негов представител и от негово име и за негова сметка упражнява работодателската власт. Вж. Топалов, М. Работодателят като страна [...], 48–55; Милованов, Кр. Трудов договор, с. 38; Мръчков, В. Трудово право, 191–192, 196–197; Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I, 39–40.

¹² Сключва и прекратява трудовите договори на работниците и служителите в лечебното заведение (чл. 69, ал. 2, т. 3 ЗЛЗ); извършва структурни и организационни промени в лечебното заведение (чл. 69, ал. 2, т. 5 ЗЛЗ); възлага на началниците на клиниките, отделенията и лабораториите изпълнението на финансовия и медицинския план на техните структури за определен период (чл. 69, ал. 2, т. 6 ЗЛЗ); обсъжда с представители на синдикатите в лечебното заведение въпроси, свързани с работното време, условията и охраната на труда, трудовите възнаграждения и социалната защита в трудовоправните взаимоотношения (чл. 69, ал. 2, т. 6 ЗЛЗ).

¹³ Такова недопустимо смесване на различни правни понятия, каквито са работодателя и физическото лице, което го представлява, за съжаление се среща в действащото законодателство. Вж. примери и критика Мръчков, В. Трудово право, с. 192 (бел. 1 под линия); Стайков, Ив. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“. [електронен ресурс] – интернет Юридическо списание на НБУ, изд. на Департамент „Право“ на НБУ, 2014, № 1, 20–21 (относно председателя на ДАНС).

функция). По второто трудово правоотношение с висшето медицинско училище лекарят-преподавател извършва научно-преподавателска и изследователска дейност, т.е. това е трудовата функция на преподавател и учен във висше училище. Основната особеност на тази трудова функция като преподавател е, че той преподава т. нар. клинична специалност. Такива са повечето медицински специалности (напр. хирургия, офталмология, ото-рино-ларингология, травматология, неврология, дерматология и др.) и специалности в денталната медицина (детска стоматология, образна диагностика, лицево-челюстна хирургия и др.). В противовес на тях са т. нар. предклинични специалности (анатомия и физиология, медицинска химия и биохимия, медицинска физика и др.). Самият образователен процес (преподаването) на клинична дисциплина по необходимост налага преподавателят да е и практикуващ лекар, т.е. да извършва лечебна дейност в цялото многообразие на това понятие (профилактика, диагностика, лечение, рехабилитация и др.). В самия процес на обучение на студентите, докторантите и специализантите по медицина и дентална медицина, лекарят-преподавател трябва да има постоянен достъп до пациенти¹⁴. Пациенти има в лечебните заведения, независимо от техния вид, защото там се оказва медицинска помощ на болни лица. Медицинското обслужване (оказването на медицинска помощ, предоставянето на медицински услуги – терминологията на ЗЗдр, ЗЛЗ и ЗЗО е твърде разнообразна¹⁵) не влиза в предмета на дейност на висшето училище (чл. 6, ал. 1 ЗВО), в т.ч. и на висшето медицинско училище. Аргумент, че лекарят-преподавател трябва да преподава по клинична дисциплина се съдържа и в много разпоредби на ЗЛЗ, в които изрично се урежда клиничното обучение на студенти, докторанти и специализанти по медицина и дентална медицина (чл. 9, ал. 3, чл. 90, ал. 1 ЗЛЗ).

2. Необходимо е да се обърне внимание и на законовата възможност, която е предвидена в чл. 2а ЗЛЗ. Съгласно тази разпоредба в медицинските факултети и факултетите по дентална медицина на висшите медицински училища може да се извършва лечебна и диагностична дейност при провеждане на практическо обучение на студенти и докторанти по медицина, дентална медицина и фармация, следдипломно обучение на лекари и лекари по дентална медицина, както и при извършване на научна дейност. Тази дейност се извършва в съответствие с учебните планове и програми. За осъществяването на лечебната дейност могат да се откриват до 10 легла за наблюдение и лечение до 48 часа. При възникнала необходимост от по-дълъг престой медицинският факултет или факултетът по дентална медицина на висшето медицинско училище е длъжен да организира хоспитализацията на пациента (чл. 39, ал. 2 и 3 ЗЛЗ). Лечебната и диагностичната дейност в медицинските факултети и факултетите по дентална медицина на висшите медицински училища се регистрира в съответната регионална здравна инспекция, на чиято територия се намира висшето медицинско училище (чл. 39, ал. 2 и чл. 40, ал. 1 ЗЛЗ).

Извършването на лечебна и диагностична дейност при провеждане на практическо обучение на студенти и докторанти по медицина, дентална медицина и фармация, следдипломно обучение, както и при извършване на научна дейност не придава правен статут на висшето медицинско училище на лечебно заведение. Тази възможност е приложима

¹⁴ Пациент е всяко лице, което е потърсило или на което се оказва медицинска помощ (чл. 84, ал. 1 ЗЗдр). В ЗЗдр се използват и други близки по съдържание понятия като „болни от заразни болести“ (чл. 60, ал. 1 ЗЗдр), „психичноболни“ (чл. 146, ал. 1, т. 1 ЗЗдр), „болни“ и „хронично болни“ (чл. 2, ал. 1, т. 1 и т. 3 ЗЛЗ), които са думи от общоупотребимия български език.

¹⁵ За целите на настоящия анализ може би най-подходяща е легалната дефиниция на понятието „медицинска помощ“ в § 1, т. 9 ДР на ЗЗдр – „система от диагностични, лечебни, рехабилитационни и профилактични дейности, осигурявани от медицински специалисти“. Тази дефиниция пряко кореспондира и с предмета на дейност на лечебното заведение, посочен в чл. 2, ал. 1 ЗЛЗ.

само за някои клинични специалности в медицината и денталната медицина, при това не за всички медицински дейности¹⁶. Във връзка с предмета на настоящия анализ тази законова хипотеза няма значение. При нея няма второ трудово правоотношение на лекаря-преподавател. Има едно единствено индивидуално трудово правоотношение между лекаря-преподавател и висшето медицинско училище, с една единствена трудова функция, която включва в съдържанието си, освен теоретичното обучение и практическо обучение на студенти, докторанти и специализанти чрез извършването на лечебна и диагностична дейност.

Практиката да се извършва лечебна и диагностична дейност (и преди всичко хоспитализацията на пациенти, т.е. болнично лечение) при провеждане на практическо обучение на студенти, докторанти и специализанти по медицина и дентална медицина в самите висши медицински училища съществуваше десетилетия наред преди закриването на Медицинска академия и на висшите медицински институти в страната. Именно поради променената философия по отношение на системата за здравеопазване и медицинското образование се стигна до сега съществуващата ситуация, която е и предмет на настоящото изследване. Това се вижда и при историческия преглед на измененията и допълненията в ЗЛЗ и ЗВО през годините, които имаха за цел да създадат правна уредба на тази проблематика¹⁷.

3. Интересен за обсъждане е и въпросът дали всяко акредитирано лечебно заведение или само университетска болница може да провежда клинично обучение на студенти, докторанти и специализанти по медицина и дентална медицина? От трудовоправна гледна точка въпросът се свежда до това има ли законови изисквания относно работодателя по едното трудово правоотношение? Нито ЗЛЗ, нито ЗВО дават еднозначен отговор на въпроса и затова той следва да бъде изведен по тълкувателен път.

В чл. 2, ал. 2 и 3 ЗЛЗ изрично е уредено, че в лечебните заведения може да се извършва обучение на студенти и следдипломно обучение на медицински специалисти по реда на този закон, както и че в тях може да се извършва научна дейност. „По реда на този закон“ означава, че лечебните заведения, които искат да провеждат обучение на студенти и специализанти, задължително или доброволно се акредитират за цялостната медицинска дейност на лечебното заведение, отделните медицински дейности и възможностите за обучение на студенти и специализанти (чл. 86, ал. 1–3 ЗЛЗ). За провеждане на клинично обучение на студенти и докторанти по медицина и дентална медицина, както и следдипломно обучение на лекари и лекари по дентална медицина, лечебното заведение трябва да е получило положителна акредитационна оценка от Акредитационния съвет, който е специализиран орган по акредитация към министъра на здравеопазването (чл. 90, ал. 1 ЗЛЗ).

¹⁶ Това е възможно основно за клиничен преглед и диагностика на болест; профилактика и рехабилитация; неинвазивни методи на изследване; някои инвазивни методи на изследване; малки хирургични интервенции и др. под.

¹⁷ Идеята университетските болници да се върнат към висшите медицински училища, т.е. да бъдат в тяхната структура и под тяхно управление, а не както е сега – те са отделни юридически лица като правни субекти, не е преставала да бъде на дневен ред. Причините за нейната нереализация са многобройни, но тяхното изследване е извън предметното съдържание на настоящата статия. Част от тази идея съществува като нормативно положение и сега. Съгласно чл. 62, ал. 2 ЗЛЗ Министерският съвет по предложение на министъра на здравеопазването предоставя на съответното висше медицинско училище правата на едноличния собственик на капитала по управлението на държавните лечебни заведения, които са университетски болници по реда на чл. 90, ал. 2, за срока на акредитационната им оценка. Тъй като на практика разпоредбата не се прилага, не е ясно доколко тази възможност има пряка връзка с основния предмет на дейност на висшето медицинско училище – медицинско образование и развитие на медицинската наука.

От друга страна в чл. 9, ал. 3 и чл. 90, ал. 2–4 ЗЛЗ е уреден правния статус на университетската болница. Необходимо е веднага да се отбележи, че университетската болница е лечебно заведение за болнична помощ (чл. 9, ал. 1 и чл. 10, ал. 1 ЗЛЗ), т.е. вид болница, а не някакво структурно звено на висшето медицинско училище, както може да подведе самото словосъчетание. Университетската болница и висшето медицинско училище са две различни юридически лица, различни правни субекти, с различен предмет на дейност.

Университетски болници са многопрофилни или специализирани болници, в които се осъществяват дейности по: клинично обучение на студенти и докторанти по медицина, дентална медицина и фармация; клинично обучение по здравни грижи, както и на студенти от всички видове медицински колежи; следдипломно обучение на лекари, лекари по дентална медицина, фармацевти, специалисти по здравни грижи и лица, завършили медицински колеж. Министерският съвет по предложение на министъра на здравеопазването определя кои от лечебните заведения, получили „много добра“ или „отлична“ акредитационна оценка, придобиват правата на университетски болници за срока на акредитационната оценка. Предложението на министъра на здравеопазването предварително се съгласува със съответния ректор на висшето медицинско училище на територията на общината, на която се намира лечебното заведение. Условието и редът за провеждане на обучението, както и неговото финансиране, се уреждат с договор между лечебното заведение и висшето медицинско училище, чието минимално необходимо съдържание е уредено в чл. 90, ал. 4 ЗЛЗ.

На следващо място трябва да посочи, че в няколкото разпоредби на ЗВО (чл. 26д, ал. 5, чл. 48, ал. 4, § 4б и 4г от ДР на ЗВО), в които са уредени различни аспекти на анализирания проблематика, изрично и единствено се говори само за „университетска болница“.

Двата закона – ЗЛЗ и ЗВО не са в съотношение на общ и специален закон. Не може и по отношение на изследвания проблем да се направи съотношението нов и стар закон. Едните или другите аргументи следва да се търсят в друга насока. Университетската болница е вид лечебно заведение за болнична помощ и по сега действащата правна уредба тя е преди всичко болница, а на следващо място е база на провеждане на практическото обучение по медицина и дентална медицина. Именно поради тази причина ЗЛЗ е нейната *sedes materiae*, където по същество се съдържа материалноправната уредба на университетската болница като правен субект, а не в ЗВО. Следователно при отговора на поставения по-горе въпрос определяща трябва да бъде правната уредба в ЗЛЗ. Този закон дава право на всяко лечебно заведение, което е получило положителна акредитационна оценка да може да провежда (в пълноста или само за някои медицински дейности) практическо (клинично) обучение на студенти, докторанти и специализанти по медицина и дентална медицина. И най-важното – и в двата закона ЗЛЗ и ЗВО няма изрично нормирано правило, че лекар-преподавател по клинична дисциплина във висше медицинско училище трябва да упражнява медицинската си професия (да има второ трудово правоотношение) само и единствено в университетска болница¹⁸.

Като следствие на направения анализ, отговорът на поставения въпрос следва да бъде, че всяко акредитирано лечебно заведение, а не само университетска болница, може да провежда клинично обучение на студенти, докторанти и специализанти по медицина и дентал-

¹⁸ Качеството на една болница на университетска не ѝ дава повече права и възможности, освен обществения престиж поради получената „много добра“ или „отлична“ акредитационна оценка. Посоченото в чл. 90, ал. 2 ЗЛЗ положение, че определени лечебни заведения „придобиват правата на университетски болници за срока на акредитационната оценка“ практически няма особено значение, защото ЗЛЗ не урежда какви са тези специфични права на университетската болница, в сравнение с другите лечебни заведения. Ако замисълът на законодателят е бил в обратна посока, то определено това не е постигнато чрез действащата позитивно-правна уредба.

на медицина и следователно всяко акредитирано лечебно заведение може да бъде работодател по второто трудово правоотношение на лекаря-преподавател.

4. Следователно, за да може преподавател по клинична медицинска специалност във висше медицинско училище да преподава (да обучава студенти, докторанти и специализанти), както и да развива научно-изследователска дейност в областта на медицинските науки, той трябва да упражнява и медицинската си професия. Поради неразривната връзка между теория и практика в медицината това важи със същата сила и от гледна точка на обучаемия за медицинската професия. Това положение относно медицинското образование е и регламентирано в чл. 180, ал. 1 и ал. 2 ЗЗдр, където е посочено, че теоретичното обучение се провежда от висшите училища, а практическото обучение се провежда в лечебни заведения, получили положителна акредитационна оценка за обучение на студенти и специализанти. По-подробна правна уредба се съдържа в ЗЛЗ (чл. 2, ал. 2 и 3, чл. 9, ал. 3, чл. 58, ал. 1, чл. 68, ал. 2 и 5, чл. 73, чл. 80, чл. 80а, чл. 86, ал. 2, цялата глава X – чл. 90–93).

По този начин се очертава правно-логическата връзка между двете трудови функции по двете индивидуални трудови правоотношения. Характерното за тази връзка е нейната еднопосочна зависимост, което следва да се разбира в следния смисъл. Упражняването на медицинската професия (оказването на медицинска помощ) в лечебното заведение от лекар не е условие и не е пряко свързано с преподаване във висше медицинско училище. Такова лице е само лекар. И обратното. Упражняването на преподавателска дейност по клинична дисциплина във висше медицинско училище по необходимост налага и упражняване на медицинската професия в лечебно заведение. Упражняването на медицинската професия в лечебно заведение от лекаря-преподавател по клинична медицинска специалност е необходимо условие за ефективно изпълнение на трудовата му функция като преподавател във висше училище и изобщо за осъществяването (изпълнението) на индивидуалното му трудово правоотношение с висшето училище. Дори може да се приеме, че трудовата функция на лекаря-преподавател във висше медицинско училище е една единствена (теоретическо и практическо обучение на студенти, докторанти и специализанти по медицина и дентална медицина и научно-изследователска дейност в медицинската наука), но тя на практика се изпълнява в рамките на две индивидуални трудови правоотношения при различни работодатели. Това е голяма особеност от гледна точка на теорията на индивидуалното трудово правоотношение. В Кодекса на труда са уредени различни хипотези на изпълнение на повече от една трудова функция в един и същ времеви период – при един и същ или при различни работодатели¹⁹. Трудовата функция на лекаря-преподавател следва да се отграничава от често срещаната хипотеза едно физическо лице да работи по два трудови договора с различни работодатели, като и двете трудови функции са идентични (външното съвместителство по чл. 111 КТ). При тази хипотеза има основно трудово правоотношение и последващо трудово правоотношение, като не трябва да се забравя, че работодателят може да договори в трудовия договор по основното трудово правоотношение, забрана за сключване на последващ трудов договор (изобщо или за същата трудова функция). При тази хипотеза, поради договорна забрана или поради нежелание на работника или служителя, може въобще да няма второ трудово правоотношение, докато при лекаря-преподавател по необходимост има две трудови правоотношения поради характера на трудовата функция. Спецификата на трудовата функция на лекаря-преподавател дава пряко отражение и придава особеност при възникването и прекратяването на двете индивидуални трудови правоотношения.

¹⁹ Две различни трудови функции по два трудови договора при един и същ работодател (вътрешно съвместителство – чл. 110 КТ); вътрешно заместване със съвместителство (чл. 259, ал. 1, изр. второ КТ); външно съвместителство (чл. 111 КТ) – два и повече трудови договори с различни работодатели.

IV. За т. нар. „свързани“ трудови правоотношения

1. Анализът на действащата позитивно-правна уредба позволява да се обоснове теоретичната конструкция за т.нар. „свързани“ индивидуални трудови правоотношения. Двете трудови правоотношения на лекаря-преподавател – с висшето медицинско училище и с лечебното заведение, са „свързани“ помежду си по отношение на цялата динамика на тяхното развитие – възникване, осъществяване (изпълнение) и прекратяване. В основата на тази „свързаност“ стои спецификата на трудовата функция на лекаря-преподавател – преподавателска и научна дейност във висше училище и лечебна дейност в лечебно заведение, която се изпълнява в рамките на две индивидуални трудови правоотношения при различни работодатели.

Общото между двете индивидуални трудови правоотношения е това, че на страната на работника или служителя и по двете е едно и също физическо лице – лекарят-преподавател. Спецификата на трудовата функция на лекаря-преподавател и субектната идентичност на едната страна и по двете индивидуални трудови правоотношения дава пряко отражение и придава особеност при възникването и прекратяването на двете правоотношения. Тази особеност се изразява в законовото изискване да се иска и получава съгласие от другия работодател при възникване и при прекратяване на всяко едно от двете трудови правоотношения. Правната същност и правното значение на съгласието при възникването и при прекратяването на всяко едно от двете трудови правоотношения са различни. Това е следствие от социално-правното предназначение на самите индивидуални трудови правоотношения, на необходимостта от съгласие, както и от спецификата на трудовите функции.

„Свързаността“ на двете индивидуални трудови правоотношения на лекаря-преподавател не е абсолютна, в смисъл на двупосочна. Еднопосочната зависимост между двете трудови функции по двете трудови правоотношения се отразява и върху „свързаността“ на правоотношенията. Трудовото правоотношение между лекаря-преподавател по клинична медицинска специалност във висше медицинско училище не може да съществува без трудово правоотношение между същия лекар-преподавател и лечебно заведение. Но обратното е възможно – лекар на трудов договор в лечебно заведение, без той е да е преподавател във висше медицинско училище (масовата и най-често срещана хипотеза). Именно тази еднопосочност в „свързаността“ на двете трудови правоотношения не е напълно отчетена от законодателя в разпоредбите на чл. 69, ал. 2, т. 3 ЗЛЗ и § 4г ДР на ЗВО по повод съгласието при възникването и прекратяването на двете правоотношения.

2. Когато правната уредба регламентира специфика при възникването, осъществяването и прекратяването на две индивидуални трудови правоотношения, наричам тези трудови правоотношения „свързани“. Те съществуват в обективната правна действителност поради необходимостта правната уредба да отговори на някои житейски дадености. „Свързаността“ на двете индивидуални трудови правоотношения може да има различни модалитети – идентичност на единия или на двата от субектите (страните) и по двете трудови правоотношения; особености при трудовите функции по двете трудови правоотношения (еднаквост или различие); специфика при тяхното възникване и/или прекратяване. За „свързаност“ на две индивидуални трудови правоотношения може да се говори и при други хипотези, които са уредени в действащото трудово право²⁰.

²⁰ Особена „свързаност“ се наблюдава и между двете правоотношения при договора за повишаване на квалификацията и за преквалификация по чл. 234 КТ, въпреки че едното правоотношение не е трудово, но съществува паралелно (дори в рамките) на трудовото правоотношение и дава отражение върху съдържанието и динамичното развитие на трудовото правоотношение. Следователно „свързаността“ може да бъде не само между две трудови правоотношения, но и между трудово пра-

V. Заключение

Действащото обективно право съдържа особени правила относно възникването и прекратяването на трудовите правоотношения на лекаря-преподавател. Законодателят е целял да регламентира тези трудови правоотношения, като е отчел спецификата в трудовата функция на лекаря-преподавател. Но правната уредба съдържа недостатъци, които бяха анализирани. На съответните места в изложението се направиха и предложения *de lege ferenda* за бъдещо усъвършенстване на правната уредба.

воотношение и друго правоотношение (обикновено от категорията на т.нар. отношения, непосредствено свързани с трудовите).

PECULIARITIES WITH REGARD TO THE PARTIES AND THE LABOUR FUNCTIONS UNDER THE TWO LEGAL RELATIONSHIPS OF A PHYSICIAN IN A HEALTHCARE INSTITUTION, WHO WORKS AS THE SAME TIME AT LECTURER IN A HIGHER MEDICAL SCHOOL

Ivaylo Staikov

Under scientific analysis are the provisions of the Healthcare Institutions Act and the Higher Education Act, which regulate some peculiarities concerning the conclusion and the termination of the labour contracts of physicians, who also work as lecturers in higher medical schools. The study is with regard to the labour law issues of the parties to the both labour relationships, as well as the connectivity of the labour functions under those relationships. When there are two labour contracts (the one concluded with a

healthcare institution and the second with the higher medical school), in the case where there is mutual causality with regard to their conclusion and termination the author proposes the legal construction of the so called “connected” individual labour relationships.

Keywords: Labour Law, Labour Relationship, Labour Function, Employer, Employee or Worker, Physician-lecturer, Healthcare Institution, Higher Medical School, University Hospital

ОБЩЕСТВО НА НАРОДИТЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБЕДИНЕНИТЕ НАЦИИ – СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА ПРАВНАТА УРЕДБА

Катерина Йочева¹

Първите международни организации, преследващи общи цели, възникват едва през XX век. Идеи за създаването на такива организации обаче съществуват още преди това. Политическото разединение и враждите между отделните държави са основна причина за сравнително късното им осъществяване. Първи стъпки към осъществяването на тези идеи се правят през XIX век. Първоначално държавите създават международни организации, за да сътрудничат помежду си по отделни въпроси.

Така през 1865 г. е създаден Международният телекомуникационен съюз като Международен телеграфен съюз, а девет години по-късно (1874 г.) и Световният пощенски съюз (сега и двата специализирани организации/агенции на ООН). Тези две събития дават надежда, че и големи световни проблеми могат да бъдат разрешени по пътя на взаимното съгласие. Идеята за предотвратяването на последиците от военните сблъсъци и изграждането на структура, която да се грижи за опазването на мира, постепенно започва да си проправя път. През 1899 г. в Хага се провежда първата Международна конференция за мира, която цели да разработи начини за разрешаване на кризи по мирен път, предотвратявайки войни, и систематизиране на правила за водене на война. Впоследствие е създаден Постоянният арбитражен съд, който започва да действа през 1902 г.

Ужасът на Първата световна война (1914–1918 г.) предизвиква вземането на по-крайни мерки като създаването на Обществото на народите (ОН) на Парижката мирна конференция. Организацията на обединените нации (ООН), от своя страна, се създава през 1945 г. като правоприемник на ОН след края на Втората световна война, която ОН не смята да предотврати.

Критерии за съпоставка

В последващото изложение се използват няколко критерия за съпоставка между ОН и ООН, чрез които се представя сравнително-правния анализ между двете организации. Първо се представя информация за ОН по всеки от критериите, а след това и за ООН. Подбрани са следните критерии за съпоставка:

- етап на и идея за създаване и наименование на организациите,
- учредителен акт на двете организации, изработване и срок на действие,
- първоначални страни и членство, включително членство на България,
- органи, съдебни органи и висше длъжностно лице,
- седалище,
- официални езици,
- вземане на решения и юридически задължителни актове,
- начини за решаване на международни спорове,
- основни области на дейност на ОН и на ООН.

¹ Доц. д-р Катерина Йочева, департамент „Право“, НБУ, имейл: kyочева@nbu.bg

Етап на и идея за създаване и наименование на организациите

Идея за мирна общност на нациите предлага през 1795 г. Имануел Кант в труда си „Към вечния мир. Философски проект“², където се очертава идеята за „общество на народите“ (league of nations)³, което да контролира конфликтите и да насърчава мира между държавите.

Международно сътрудничество за насърчаване на колективната сигурност се заражда в т. нар. Концерт на Европа, който се развива след Наполеоновите войни през XIX век в опит да се запази *status quo* между европейските държави и по този начин да се предотвратят войните.

Теодор Рузвелт е първият американски президент, който отправя призив за създаване на международно общество⁴. Когато получава своята Нобелова награда за мир, Рузвелт заявява:

„[...] би било ловък ход, ако тези велики сили искрено се облекнат на мира и създадат Общество на мира (League of Peace), което не само да поддържа мира помежду им, но и да предотвратява, ако е необходимо и със сила, нарушаването на мира от други страни“⁵.

За пряк предшественик на Обществото на народите се приема Интерпарламентарният съюз (Inter-Parliamentary Union (IPU)), който е създаден от англичанина William Randal Cremer и от французина Frédéric Passy през 1889 г.⁶ (това е действаща и днес уникална организация, съставена от национални парламенти по света).

След края на Първата световна война идеята за създаване на универсална международна организация за поддържане на мира най-често се асоциира с известните 14 точки на американския президент Удроу Уилсън. Уилсън включва като последна точка 14 в своите 14 точки от 8 януари 1918 г. идеята за създаване на общество на народите, което да гарантира мира и справедливостта по следния начин:

„14. Трябва да се създаде обща асоциация на народите (association of nations) съгласно специфичен устав с цел да се предоставят взаимни гаранции за политическа независимост и териториална цялост както на големите, така и на малките народи“⁷.

Идеята за ООН, от своя страна, се реализира след края на Втората световна война отново с участието на американски президент.

Наименованието „Обединени нации“ е използвано за първи път по идея на американския президент Франклин Делано Рузвелт в Declaration by United Nations (Декларация на Обединените нации) от 1 януари 1942 г. по време на Втората световна война, когато представители на 26 нации призовават своите правителства да продължат борбата срещу силите на Оста⁸.

² Имануел Кант, Към вечния мир. Философски проект, Издателство: БАН, преводач: Цеко Торбов, София, 1977 г., с. 35. В този превод за цитирания по-долу израз се употребява изразът „съюз на държавите“, който не е съвсем точен.

³ Цитирано по текста на английски език, публикуван на адрес в интернет: <http://www.constitution.org/kant/peppeace.htm>

⁴ Той призовава за създаването на световно общество, което да поддържа мира в своята реч при получаването на Нобеловата награда за мир от 1910 г. и отново потвърждава тази си идея през 1914 г., години преди президентът Уилсън да прегърне идеята.

⁵ Вж. речта на адрес в интернет: https://en.wikisource.org/wiki/Roosevelt%27s_Nobel_Peace_Prize_acceptance_speech

⁶ Вж. <https://www.ipu.org/history>

⁷ Вж. https://en.wikisource.org/wiki/Fourteen_Points_Speech

⁸ Вж. <http://www.un.org/en/sections/history/history-united-nations/>

Учредителен акт на двете организации, изработване и срок на действие

Учредителният акт на ОН е включен като част от мирните договори, с които завършва Парижката мирна конференция от 1919 г. Парижката мирна конференция е свикана във Версай, Париж, на 18 януари 1919 година след края на Първата световна война. Парижката мирна конференция одобрява решението за създаване на Обществото на народите на 25 януари 1919 година. Основна цел на конференцията е договарянето на мирните договори със страните, загубили войната – Германия, Царство България, Австро-Унгария и Османската империя. Сключени са следните договори:

- Версайски договор с Германия, подписан във Версай, Франция на 28 юни 1919 г.
- Сен-Жерменски договор с Австрия, вторият по ред договор от Версайската система от договори. Подписан е на 10 септември 1919 г. в парижкото предградие Сен Жермен ан Ле.
- Ньойски договор с България, подписан от българска страна от министър-председателя Александър Стамболийски на 27 ноември 1919 г. в кметството на парижкото предградие Ньой сюр Сен.
- Трианонски договор с Унгария, наречен по името на двореца Трианон във Версай, подписан на 4 юни 1920 г., и
- Севърски договор с Османската империя, подписан в парижкото предградие Севър на 10 август 1920 г.

Парижката мирна конференция приключва работа през 1920 година.

За дата на подписване на Устава на Обществото на народите (Covenant of the League of Nations, Pacte de la Société des Nations)⁹ може да се приеме датата на подписване на първия от посочените по-горе договори, а именно Версайския договор с Германия. Този договор влиза в сила на 10 януари 1920 г.¹⁰ след ратификацията му от Германия и четирите главни съюзни държави – Великобритания, Франция, Италия и Япония. Три от участвалите на конференцията държави – САЩ, Хиджаз и Еквадор отказват да го ратифицират. Американският Сенат не подписва договора заради нежеланието на САЩ да се свържат с участие в Обществото на народите, чийто устав е съставна част от Версайския договор.

За дата на създаване на ООН се приема 24 октомври 1945 г. Това става вследствие на специално свикана за целта по-рано конференция. През 1945 г. представителите на 50 страни се срещат от 25 април 1945 г. в Сан Франциско в рамките на United Nations Conference on International Organization (Конференцията на Обединените нации за създаване на международна организация) с цел изготвянето на Устав на Организацията на обединените нации. Делегатите на тази конференция разискват въз основа на предложения, разработени от представителите на Китай, СССР, Великобритания и САЩ в Дъмбъртън Оукс, САЩ в периода август–октомври 1944 г. Наименованието Организация на обединените нации е избрано единодушно на конференцията в Сан Франциско като почит към наскоро починалия президент на САЩ Франклин Делано Рузвелт, който първи предлага употребата на този израз през 1942 г.¹¹

Уставът на Организацията на обединените нации (United Nations Charter, La Charte des Nations Unies)¹² е подписан на 26 юни 1945 г. от представителите на участвалите в конфе-

⁹ Всички термини във връзка с ОН са цитирани на български език съгласно текста на Устава на ОН, публикуван заедно с оригинала на френски език в Райчевски, Ст. „Ньойският договор 1919 г. Диктат и неизпълнени обещания“, „Български бестселър“, 2010 г.

¹⁰ Вж. <http://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e519>

¹¹ Вж. <https://www.unmultimedia.org/searchers/yearbook/page.jsp?volume=194647&page=36&searchType=advanced>

¹² Текстът на Устава на ООН не е официален на български език и не е обнародван до момента в ДВ.

ренцията 50 страни. Полша, която не е представена на конференцията, подписва Устава по-късно и става една от първоначалните 51 членки.

ООН официално започва да действа на 24 октомври 1945 г., когато Уставът е ратифициран от Китай, Франция, СССР, Великобритания и САЩ, както и от мнозинството от останалите подписали го страни. Ето защо на този ден ежегодно се отбелязва United Nations Day (Деня на ООН).

В края на Втората световна война ООН практически не действа, обаче формалното преустановяване на дейността на организацията е наложително. Необходимо е да се приемат заключителни разпоредби за прехвърлянето на активите на ООН към нейния правопреемник в лицето на ООН, в частност нейните сгради, библиотеката, архивите и друга собственост.

През 1945 г. в рамките на Конференцията в Сан Франциско се създава Preparatory Commission (подготвителна комисия), която заседава в Лондон със Supervisory Commission (надзорна комисия) на ООН, за да уреди това прехвърляне между двете организации. По инициатива на Великобритания последното заседание на Събранието на ООН (двадесет и първо) се провежда в Женева на 8 април 1946 г. В заключителната си реч лорд Robert Cecil, един от създателите на обществото, заявява, че усилията на тези, които са създали ООН, не са загубени, защото без тях новата организация, ООН, не би могла да съществува. Лорд Cecil закрива заседанието на Събранието с думите: „Обществото е мъртво, да живее ООН!“

Заключителният акт за прехвърляне е подписан в Женева на 18 април 1946 г. от Seán Lester, последният главен секретар на ООН, и Włodzimierz Moderow, представител на ООН.

По този начин 43 членки, които вземат участие в последното заседание на Събранието на ООН, обявяват единодушно, че считано от 20 април 1946 г. ООН прекратява съществуването си¹³.

От своя страна, Уставът на ООН е безсрочен международен договор.

Първоначални страни и членство, включително на България

Въпросите за членството в ООН са уредени в първата разпоредба от Устава на ООН. В член 1 се прави разграничение между първоначални членове на ООН и други образувания, приети впоследствие. В член 1, параграф 1 от Устава на ООН се ограничават първоначалните членове до страните, подписали мирните договори в Париж, както и 13 поименно посочени неутрални държави, всички изброени в приложението към Устава. Въпреки че броят на подписалите Устава на ООН държави победителки е 27, счита се, че една от тях – „Британската империя“, обхваща не само Обединеното кралство, но и допълнителни пет образувания – Канада, Австралия, Нова Зеландия, Южна Африка и Индия – всяко от които става член на ООН на собствено основание. От тези потенциални 45 члена на ООН три държави не ратифицират Мирния договор от Версай и не стават членове на ООН. Това са САЩ, Хиджаз и Еквадор. По този начин броят на първоначалните членове на ООН е 42. Това са следните държави: Аржентина, Белгия, Боливия, Бразилия, Британската империя с посоченото отделно членство на Обединеното кралство, Канада, Австралия, Нова Зеландия, Южна Африка и Индия, Чили, Китай, Колумбия, Китай, Чехословакия, Дания, Ел Салвадор, Франция, Гърция, Гватемала, Хаити, Хондурас, Италия, Япония, Либерия, Нидерландия, Никарагуа, Норвегия, Панама, Парагвай, Персия (Иран от 1934 г.), Перу, Полша, Португалия, Румъния, Сиам (Тайланд от 1939 г.), Испания, Швеция, Швейцария, Уругвай, Венецуела и Югославия.

По отношение на новите членове в член 1, параграф 2 от Устава на ООН се предвижда, че членството е открито за всяко образувание, „което се управлява свободно“. Между 1920 г. и

Всички цитати във връзка с Устава са по текста, публикуван в правно-информационна система Апис.

¹³ Вж. [http://www.unog.ch/80256EDD006AC19C/\(httpPages\)/BA9387B56BFAAFB4C1256F3100418C75?OpenDocument](http://www.unog.ch/80256EDD006AC19C/(httpPages)/BA9387B56BFAAFB4C1256F3100418C75?OpenDocument)

1937 г. 21 нови членки са приети в ОН. Сред тях са Австрия и България¹⁴, приети през 1920 г., Унгария, приета през 1922 г., Германия – през 1926 г. и Турция – през 1932 г. Освен това в ОН е приет СССР през 1934 г., а през 1932 г. и Ирак става член на ОН.

В член 1, параграф 3 от Устава на ОН се предвиждат условията за прекратяване на членството. Освен това в член 16, параграф 4 се разрешава изключване на членове при нарушение на задължения съгласно Устава на ОН. Между 1920 г. и 1942 г. повече от 20 от членовете на ОН прекратяват членството си. От тях две членки прекратяват членството си поради загубата си на независимост, а именно Австрия и Албания. СССР е изключен през декември 1939 г. след нападението над Финландия. Освен това през годините 17 от членовете се оттеглят съгласно член 1, параграф 3 от Устава на ОН. По-значимите случаи са на Япония и Германия през 1933 г. и Италия през 1937 г. Така се наблюдават съществени колебания в членството в ОН, което затруднява допълнително функционирането на организацията.

Що се отнася до членския състав на ООН, то членството се урежда в глава 2 от Устава на ООН и по-конкретно в членове 3–6. В ООН също се предвижда деление на първоначални членове и на други, приети по-късно членове. Съгласно член 3 първоначални членове на Организацията на обединените нации са държавите, които са участвали в Конференцията на Обединените нации в Сан Франциско за създаване на международна организация или по-рано са подписали Декларацията на Обединените нации от 1 януари 1942 г. и които подпишат устава и го ратифицират съгласно член 110. 51 са първоначалните страни от 1945 г. Това са Аржентина, Австралия, Белгия, Боливия, Бразилия, Белоруската съветска социалистическа република, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста Рика, Куба, Етиопия, Франция, Гърция, Гватемала, Хаити, Хондурас, Индия, Иран, Ирак, Ливан, Либерия, Люксембург, Мексико, Нидерландия, Нова Зеландия, Никарагуа, Норвегия, Панама, Парагвай, Перу, Филипинската република, Полша, Саудитска Арабия, Сирия, Турция, Украинската съветска социалистическа република, Съюзът на Южна Африка, Съюзът на съветските социалистически републики, Обединеното кралство, Съединените щати, Уругвай, Венецуела и Югославия. Сред тях правят впечатление три несuverенни страни – Белоруската съветска социалистическа република, Индия и Украинската съветска социалистическа република, които не са суверенни държави, а са съответно част от СССР или от Британската империя, но са включени в ООН поради големия им принос в борбата с хитлеризма.

Съгласно член 4 от Устава на ООН членуването в организацията е открито за всички други миролюбиви държави, които поемат съдържащите се в устава задължения и които по преценка на организацията могат и желаят да изпълняват тези задължения.

За разлика от Устава на ОН в Устава на ООН не се предвижда възможност за доброволно напускане на ООН¹⁵. Предвижда се обаче, както и при ОН, възможност за изключване от ООН съгласно член 6 за член на организацията, който системно нарушава принципите, съдържащи се в устава.

Към 2016 г. държавите членки на ООН са 193. Последният член е Южен Судан от 14 юли 2011 г.¹⁶

¹⁴ От 16 декември 1920 г.

¹⁵ Единственият случай, в който държава членка е напуснала доброволно ООН, е случаят с Индонезия. С писмо от 20 януари 1965 г. Индонезия уведомява за решението си да се оттегли от ООН „на този етап и при настоящите обстоятелства“. С телеграма от 19 септември 1966 г. Индонезия съобщава решението си „да възобнови пълно сътрудничество с ООН и да възобнови участието си в нейните дейности“. На 28 септември 1966 г. Общото събрание отбелязва това решение и председателят отправя покана към представителите на Индонезия да заемат местата си в Общото събрание.

¹⁶ Вж. <http://www.un.org/en/sections/member-states/growth-united-nations-membership-1945-present/index.html>

Членството на България в ООН е от 14 декември 1955 г. България се присъединява към ООН едновременно с Албания, Австрия, Камбоджа, Цейлон (Шри Ланка от 1972 г.), Финландия, Унгария, Ирландия, Италия, Йордания, Лаос, Либия, Непал, Португалия, Румъния и Испания.

Органи

Съгласно член 2 от Устава на ООН дейността на Обществото, така както тя е определена в Устава, се упражнява от Събрание и Съвет, подпомагани от постоянен секретариат. В тази кратка разпоредба се посочват трите основни органи на ООН, които представляват един пленарен, един представителен орган и постоянна административна единица на тяхна разположение. Така се създава познатата и до днес основна институционална система на международните организации.

Освен това в ООН са създадени няколко други комисии, комитети или организации, някои от които се предвиждат в самия Устав на ООН. В член 14 от Устава се предвижда създаването на Постоянен съд за международно правосъдие (ПСМП). Въпреки че ПСМП се намесва в дейността на ООН, той не е създаден с Устава на ООН, а с отделен документ – Протокол от 16 декември 1920 г. за подписване на Статута на ПСМП и поради това не се приема за орган на ООН.

За разлика от ООН, в ООН е установена по-сложна нова система, която се състои от главни и спомагателни органи. Уредбата се съдържа в глава 3, озаглавена „Органи“, и по-специално в член 7 от Устава на ООН.

Предвиждат се два вида органи – главни и спомагателни. Уставът урежда подробно правомощията на главните органи. Като главни органи на Организацията на обединените нации се учредяват: Общо събрание, Съвет за сигурност, Икономически и социален съвет, Съвет за попечителство, Международен съд и Секретариат. А съгласно устава могат да бъдат учредени всякакви спомагателни органи, каквито биха се оказали необходими. Като изключение един от тях се посочва изрично в Устава – Военнощабният комитет по член 47 от Устава¹⁷.

Интересно е да се направи разграничение по отношение на създадените от ООН и ООН съдебни органи и тяхното място в системата на двете организации.

Обществото на народите, както бе посочено по-горе, създава ПСМП. Приетият в Женева на 16 декември 1920 г. Статут на ПСМП събира необходимия брой ратификации през септември 1921 г. ПСМП провежда първото си заседание на 30 януари 1922 г. в Двореца на мира (Peace Palace, Palais de la Paix) в Хага. Първото дело, заведено на 16 януари 1923 г. пред ПСМП, е S.S. „Wimbledon“ (Великобритания, Франция, Италия, Япония срещу Германия)¹⁸.

В рамките на ООН се създава Международен съд по силата на член 92 от Устава на ООН вече като главен съдебен орган на организацията. Той действа съобразно с приложението към Устава на ООН статут, който е основан на Статута на Постоянния съд за между-

¹⁷ Вж. органиграма на ООН с главните и някои от по-значимите спомагателни органи на адрес в интернет: http://www.un.org/en/aboutun/structure/pdfs/UN_System_Chart_2015_Rev.4_ENG_11x17colour.pdf

¹⁸ Вж. <https://www.icj-cij.org/en/pcij-series-a>

народно правосъдие¹⁹ и който, за разлика от Статута на ПСМП²⁰, съставлява неразделна част от Устава на ООН.

Решението да се създаде нов съдебен орган по необходимост означава да се прекрати дейността на неговия предшественик. ПСМП заседава за последен път през октомври 1945 г. и взема решение да прехвърли своите архиви и собственост на новосъздадения Международен съд на ООН, който запазва седалището си в Двореца на мира в Хага. Всички съдии от ПСМП подават оставки на 31 януари 1946 г., а изборът на първите членове на Международния съд се извършва на 6 февруари 1946 г. на първата сесия на Общото събрание на ООН и на Съвета за сигурност. През април 1946 г. ПСМП е формално разпуснат, а заседаващият за първи път Международен съд избира като свой президент съдия José Gustavo Guerrero (от Ел Салвадор), който е последният председател на ПСМП. Международният съд провежда встъпително открито заседание на 18 април 1946 г. Първото дело е заведено през май 1947 г. и се отнася до инциденти в Corfu Channel. То е заведено от страна на Великобритания срещу Албания²¹.

Съгласно член 6 от Устава на ОН се предвижда постоянният секретариат на Обществото да се оглавява от главен секретар (Secretary General, Secrétaire général). Постът се заема за първи път от британецът сър James Eric Drummond в периода 1920–1933 г., впоследствие от французина Joseph Avenol за периода 1933–1940 г., а последният главен секретар на ОН е ирландецът Seán Lester през периода на упадък на организацията 1940–1946 г.

Член 97 от Устава на ООН, от своя страна, предвижда, че Секретариатът се състои от генерален секретар и от такъв персонал, какъвто може да се изисква от организацията. Генералният секретар е висшето административно длъжностно лице на организацията.

До момента на това изследване следните лица са заемали поста на Генерален секретар на ООН. Първоначално като изпълняващ длъжността действа Гледуин Джеб от Обединеното кралство (1900–1996) за периода от 24 октомври 1945 г. до 1 февруари 1946 г. След това постът е зает официално за първи път от Трюгве Ли (1896–1968) от Норвегия в периода 2 февруари 1946 г. – 10 ноември 1952 г. Вторият Генерален секретар на ООН е Даг Хамаршелд (1905–1961) от Швеция. Той заема поста в периода 10 април 1953 г. – 18 септември 1961 г. и е първият и единствен досега Генерален секретар на ООН, който губи живота си по време на изпълнение на служебните си функции. Той загива в самолетна катастрофа в Ндола, Замбия при неизяснени обстоятелства по време на миротворческа мисия в Конго на 18 септември 1961 г. У Тан от Бирма (Мианмар) (1909–1974) е следващият Генерален секретар на ООН за периода 30 ноември 1961 г. – 31 декември 1971 г. Курт Валдхайм (1918–2007) от Австрия заема този отговорен пост в ООН в периода 1 януари 1972 г. – 31 декември 1981 г. Перуанецът Хавиер Перес де Куеляр (р. 1920 г.) 1 януари 1982 г. – 31 декември 1991 г. Следващият избран на този пост е Бутрос Бутрос-Гали (1922–2016) от Египет от 1 януари 1992 г. до 31 декември 1996 г. Кофи Анан от Гана (р. 1938 г.) е начело на ООН за периода 1 януари 1997 г. – 31 декември 2006 г. Последният към момента Генерален секретар на ООН е Бан Ки Мун (р. 1944 г.) от Република Корея, който заема поста от 1 януари 2007 г. Очаква се да бъде избран нов генерален секретар на ООН от 1 януари 2017 г.

¹⁹ Въпреки това обаче Статутът на Международния съд е нов международен договор.

²⁰ Който е отделен от Устава на ОН.

²¹ Вж. <https://www.icj-cij.org/en/history>

Седалище

Обществото на народите установява седалището си в Женева, Швейцария през ноември 1920 г., както се предвижда в член 7 от Устава на ОН. Дворецът на нациите (Palace of Nations, Palais des Nations) в Женева, построен между 1929 и 1938 г., служи за седалище на Обществото на народите до 1946 г., когато се превръща в седалище на ООН. След избухването на Втората световна война техническите служби на ОН са преместени в Принстън, а неговият трезор – в Лондон.

Уставът на ООН не установява изрично седалището на организацията. То е установено на практика в Ню Йорк, САЩ в комплекс, разположен в Манхатън, построен през 1952 г. Освен това основно седалище, ООН разполага с три допълнителни, вторични, регионални седалища. Те са разположени в Женева, Швейцария от 1946 г., Виена, Австрия от 1980 г. и в Найроби, Кения, през 1996 г.

Официални езици

Официалните езици на ОН са френски и английски език²².

Що се отнася до ООН, организацията ползва шест официални езици²³. Това са арабски²⁴, китайски, английски, френски, руски и испански. Международният съд по изключителни работи само на английски и френски език²⁵.

Сравнението показва, че при подбора на официалните си езици ООН прави опит да се откъсне от външнополитическите съображения на няколко отделни държави към момента на създаване на ОН. В ООН се прави подбор в тази област с оглед на най-използваните езици в световен план.

Вземане на решения и юридически задължителни актове

Съгласно член 5 от Устава на ОН решенията на Събранието и на Съвета се вземат с единодушие от членовете на Обществото освен при изрично предвидените в Устава изключения.

Уставът на ООН предвижда разпоредби относно гласуването в главните органи на ООН. Съгласно член 18 от Устава на ООН всеки член на Общото събрание има един глас. Решенията на Общото събрание по важни въпроси се приемат с мнозинство от две трети от присъстващите и гласуващи членове. Решения по други въпроси, включително и определянето на допълнителни категории от въпроси, които следва да бъдат решавани с мнозинство от две трети, се приемат с обикновено мнозинство от присъстващите и гласуващи членове.

Решенията на Съвета за сигурност (член 27 от Устава на ООН) по процедурни въпроси се считат за приети, когато девет членове са гласували за тях.

Решенията на Съвета за сигурност по всички други въпроси се считат за приети, когато за тях са подадени гласовете на девет членове, като в това число трябва да бъдат включени съпадащите гласове на постоянните членове, при което участващата в спора страна се въздържа от гласуване при вземане на решения.

²² League of Nations (1935). Essential Facts about the League of Nations. Geneva, p. 22, <http://digital-collections.graduateinstitute.ch/idurl/1/1273>

²³ Вж. <http://www.un.org/en/sections/about-un/official-languages/>

²⁴ Арабският език е въведен като официален език на по-късен етап от останалите езици едва през 1973 г.

²⁵ Вж. член 39 от Статута на Международния съд.

Решенията на Икономическия и социален съвет (член 67 от Устава на ООН) се приемат с мнозинство от присъстващите и гласуващи членове.

Решенията на Съвета за попечителство (член 89 от Устава на ООН) се вземат с мнозинство от присъстващите и гласуващи членове.

Що се отнася до наличието на юридически задължителни актове в рамките на ОН всеки член на организацията е задължен да се съобразява с решението на Постоянния съд за международно правосъдие по всяко дело, в което е страна.

В ООН също се предвижда, че всеки член на организацията е задължен да се съобразява с решението на Международния съд по всяко дело, в което е страна (Член 59 от Статута на МСООН). Освен това обаче съгласно член 25 от Устава на ООН членовете на организацията се съгласяват да приемат и изпълняват решенията на Съвета за сигурност в съответствие с устава²⁶.

Вземането на решения в двете организации ясно показва отказа на ООН от легитимизма и балансиране с принципа на ефективността, отразен при вземането на решения в рамките на Съвета за сигурност. По този начин се стига до уникалната ситуация на баланс между два органа, които са от най-голямо значение в ООН, а именно Общото събрание и Съвета за сигурност, въпреки че Уставът формално ги равнопоставя с останалите главни органи на организацията.

Начини за решаване на международни спорове

Уредбата относно решаването на международни спорове в Обществото на народите се съдържа в членове 12, 13 и 15 от Устава на ОН. Предвиждат се както мирни средства, така и прибегване до война съгласно член 16 от Устава.

По отношение на мирните средства, членовете на ОН се съгласяват, ако между тях се повдигне спор, който е с характер да доведе до скъсване на дипломатическите отношения между държавите, да го подложат на арбитражно производство или на съдебно уреждане или на разглеждане от Съвета. Членовете на ОН също така не трябва да прибегват до война преди изтичането на срок от три месеца от арбитражното или съдебно решение, или от доклада на Съвета.

Решението трябва да бъде постановено в подходящ срок и докладът на Съвета трябва да бъде изготвен в срок от шест месеца от деня, в който спорът е бил отнесен до него.

Членовете на Обществото се съгласяват, ако между тях се повдигне спор, който по тяхно мнение може да бъде решен арбитражно или съдебно, и ако този спор не може да бъде задоволително решен по дипломатически път, въпросът да бъде изцяло подложен на арбитражно или съдебно уреждане. Спорове, които изцяло подлежат на такова уреждане, са тези, които се отнасят до тълкуването на известен договор или на всеки пункт от международното право, до съществуването на всеки факт, който, ако бъде установен, би представлявал нарушение на международно задължение, или до размера или естеството на обезщетението, дължимо за нарушението.

Спорът се отнася до ПСМП или до всяка юрисдикция или съд, определени от страните или предвидени в техни предишни съглашения. Членовете на ОН се задължават добросъвестно да изпълняват издадените решения и да не прибегват до война срещу всеки друг член на обществото, който се съобразява с тях. При неизпълнение на решението Съветът предлага мерки, които да осигурят изпълнението му.

²⁶ Вж. Йочева, К. „За правната сила на решенията на Съвета за сигурност на ООН“, в Сборник от научна конференция „Актуални проблеми на сигурността“ в Национален военен университет „Васил Левски“, 13 ноември 2014 година, с. 196.

В случаите, когато между членове на Обществото се повдигне спор и той не може да бъде уреден на арбитражно и съдебно ниво, спорещите го отнасят до Съвета. За това е достатъчно един от членовете на ОН да осведоми Главния секретар, който взема всички мерки за пълна анкета и проучване. Спорещите трябва да му представят становището си по спора, придружено със съответните факти и документи, а Съветът може да нареди незабавното им обнародване. Съветът се старее да осигури уреждането на спора. Ако спорът не може да бъде уреден, Съветът предлага и обнародва доклад с най-приемливите за спорещите членове решения. В случай че докладът е приет с единодушие от Съвета, като гласовете на представителите на спорещите членове не се включват, спорещите са задължени да не прибегват към война. Ако докладът на Съвета не е приет от всичките му членове, спорещите си запазват правото да действат както намерят за добре, поддържайки правото си на справедливост.

Ако една от страните твърди и ако Съветът се съгласи, че спорът се отнася до въпрос, който международното право предоставя на изключителната компетентност на определена страна, Съветът установява това с доклад, без обаче да препоръчва решение.

Спорът може да бъде внесен и в Събранието. Приема се, че докладът, направен от Събранието, с одобрението на представители на ония членове на ОН, които са представени в Съвета и на мнозинството на другите членове от Събранието, има същата сила като доклад на Съвета, приет единодушно от членовете му без представителите на спорещите.

Във връзка с употребата на военни средства, ако някой член на ОН прибегне до война, противно на поетите задължения, то се приема, че той е извършил военно действие срещу всеки член на обществото. Последните се задължават незабавно да скъсат с него търговски и финансови отношения и да забранят всички отношения на своите поданици с тази държава. В такъв случай Съветът е длъжен да препоръча на заинтересованите правителства сухопътни, морски или въздушни части, с които членовете на Обществото ще участват във въоръжените сили, предназначени да наложат зачитане на задълженията в Обществото. Освен това страните се съгласяват да си оказват взаимна подкрепа при прилагането на стопанските и финансовите мерки, които ще бъдат взети въз основа на Устава на ОН с цел да бъдат намалени загубите и неудобствата. Те също така си оказват и взаимна подкрепа, за да противостоят на всяка нарочна мярка, насочена срещу една държава от страна на друга, нарушила Устава на ОН. Мерките са насочени към улеснено преминаване на войски през територията им.

В случай на спор между две държави, едната от които не е член на ОН, същата бива поканена да се подчини на задълженията според Устава на организацията с цел уреждане на спора по най-справедлив начин. Ако поканата бъде приета, се прилагат разпоредбите на Устава. Ако обаче държавата откаже, Съветът има право да вземе всякакви мерки и да направи всякакви препоръки от естество да предотврати враждебни действия и да доведе до разрешаване на конфликта.

Системата на мерките и санкциите според Устава на ООН по поддържането и възстановяването на международния мир и сигурност се свързва с дейността на Съвета за сигурност. Тези мерки са посочени съответно в глава VI и глава VII от Устава на ООН.

По смисъла на глава VI, озаглавена „Мирно уреждане на споровете“, тези действия са политически и правни.

Политическите средства включват преговори, анкета, посредничество (включително добри услуги), помирение, прибегване до регионални органи или споразумения или други мирни средства по избор.

Правните средства обхващат прибегване до арбитраж или съдебно уреждане.

По смисъла на глава VII, озаглавена „Действия в случай на заплахи срещу мира, нарушения на мира и актове на агресия“ тези действия са:

- мерки, несвързани с употреба на въоръжена сила, които могат да включват пълно или частично прекъсване на икономическите отношения и на железопътните, морските, въздушните, пощенските, телеграфните, радиотелеграфните и други средства за съобщения, както и скъсване на дипломатическите отношения, или
- действия с въздушни, морски или сухопътни сили, които могат да включват демонстрации, блокада и други действия с въздушни, морски или сухопътни сили на членовете на организацията.

Основни области на дейност на ОН и на ООН

Дейностите на ОН са разнообразни и не могат да бъдат детайлно разгледани в рамките на този анализ. От особено значение обаче са четири аспекта от дейността на ОН и по-специално:

- международния мир и сигурност,
- мандатите (пълномощията) съгласно член 22 от Устава на ОН²⁷,
- закрилата на малцинствата (Система за закрила на малцинствата между Първата и Втората световни войни)²⁸,
- функционално сътрудничество, включително кодификация на международното право²⁹.

Какви са целите на сравнението накратко са основните области на дейност на ООН?

Поддържане на международния мир и сигурност – това е централната мисия на ООН. ООН изпълнява тази си мисия като работи с цел предотвратяване на конфликти и изпълнява мироопазващи мисии³⁰. Съветът за сигурност на ООН е натоварен с основната отговорност за поддържането на международния мир и сигурност.

Защита на правата на човека – изразът „права на човека“ се споменава седем пъти в Устава на ООН, като превръща насърчаването и защитата на правата на човека в ключова цел и ръководен принцип на ООН. След приемането през 1948 г. на Всеобщата декларация за правата на човека ООН неизменно защитава правата на човека в своята дейност.

Предоставяне на хуманитарна помощ – една от целите на ООН, както е заявява в Устава, е да „постига международно сътрудничество при разрешаване на международните проблеми от икономическо, социално, културно или хуманитарно естество [...]“. За първи път ООН изпълнява тази си мисия след края на Втората световна война, когато спомога за възстановяването на Европа.

Насърчаване на устойчиво развитие – от самото си зараждане една от основните цели на ООН е да „постига международно сътрудничество при разрешаване на международните проблеми от икономическо, социално, културно или хуманитарно естество, както и при развиване и насърчаване зачитането правата на човека и основните свободи за всички, без разлика на раса, пол, език или вероизповедание“. Подобряването на благосъстоянието на хората продължава да е основен фокус на дейността на ООН. За тази цел ООН разработи

²⁷ Впоследствие обхванати от системата за попечителство на ООН.

²⁸ Вж. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2305920 и https://www.jstor.org/stable/20672435?seq=1#page_scan_tab_contents

²⁹ Вж. подробно за всяка от тези дейности на адрес в интернет: <http://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e519>

³⁰ Вж. Видин, Бл. „Система на ООН за поддържане на международния мир, мироопазващи операции и употреба на сила“. Списание „Съвременно право“, 2000, № 6, с. 44–56.

първоначално Цели на хилядолетието за развитие³¹ през 2000 г., чийто срок изтече в края на 2015 г., а за периода 2016 – 2030 г. и Целите за устойчиво развитие (Глобалните цели), които са набор от цели, свързани с бъдещото международно развитие³².

Подкрепа за международното право – в своя преамбюл Уставът на ООН поставя целта да се създадат „условия, при които може да се поддържа справедливостта и зачитат задълженията, произтичащи от договорите и от другите източници на международното право“. Оттогава развитието на международното право и неговото зачитане е ключова част от дейността на ООН. Уставът на ООН кодифицира основните принципи на международните отношения – от суверенното равенство на държавите до забраната на употребата на сили в международните отношения³³.

Заклучение

В своята основна задача – международния мир и сигурност – ОН наистина се проваля след средата на 30-те години на ХХ век и не съумява да предотврати избухването на нова световна война. Именно началото на Втората световна война демонстрира, че ОН не е изпълнило тази си основна мисия. Съществуват различни причини в основата на този неуспех, като много от тях се свързват с общите слабости на организацията. Освен това се приема, че правомощията на ОН са ограничени поради отказа на САЩ да се присъединят.

Заслужава обаче да се отбележи, че особено през 20-те години на ХХ век ОН успява да разреши голям брой международни конфликти. Обществото безспорно постига успехи в разширяването и задълбочаването на международното сътрудничество. Обществото представлява нов форум за международни отношения. По израза в член 1, параграф 4 от Устава на ООН по този начин то функционира като „[...] център за съгласуване действията на нациите [...]“.

Накрая, погледнато от дистанцията на повече от 90 години, трудно може да се избегне разглеждането на ОН като предшественик на системата на ООН въпреки всички различия между двете универсални организации. Почти във всяко отношение основателите на ООН извличат поуки от опита на ОН. По този начин ОН служи като проект при създаването на ООН – който често може да бъде копиран, но понякога и умишлено да не бъде пресъздаван. Въпреки изчезването на предходната и създаването на новата организация, ОН и ООН следователно трябва да се разглеждат като част от един и същ стремеж – да се създаде световен ред, основан на мира, сигурността и правото, и за насърчаване на сътрудничеството между членовете на международната общност.

³¹ Вж. Йочева, К. „Обратното броене до изтичането на крайния срок за изпълнение на Целите на хилядолетието за развитие на ООН започна“, в Сборник доклади от Международна научна конференция на БСУ, Бургас, 2012 г.

³² Вж. Йочева, К. „Целите за устойчиво развитие на ООН“, доклад на Национална научна конференция „25 години департамент „Право“, НБУ, 14.12.2016 г. http://ebox.nbu.bg/dp25/pdf/Sbornik_25.pdf

³³ Вж. по-подробно на адрес в интернет: <http://www.un.org/en/sections/what-we-do/>

THE LEAGUE OF NATIONS AND THE UNITED NATIONS – COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LEGAL REGULATION

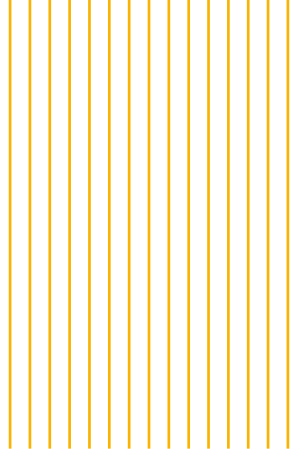
Assoc. Prof. Katerina Yocheva, Ph D

In the paper under study is the legal regulation of the League of Nations and the United Nations (UN) in order to make a comparative analysis of the both organisations. The author uses several criteria for making the comparison such as issues with regard to the establishment of each of the organisations, their constitutive acts, the original members and subsequent membership, the institutional framework, the headquarters and official languages of the League and the UN, the decision-making process and the dispute resolution mechanisms.

The study finds that the field of activity and the responsibilities of the United Nations

are considerably more extensive than those of the League and that despite the shortcomings with regard to the activities of the League one can hardly avoid viewing the League as a precursor to the UN system. There is clear continuity between the two organisations and both the League and the UN thus should be seen as sharing the same idea of establishing a world order based on peace, security and law, and of promoting the peaceful multilateral co-operation between the members of the international community.

Keywords: League of Nations, United Nations, Legal Regulation, Comparison



**НОВИ
АВТОРИ**



**NEW
AUTHORS**

МАНДАТЪТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ ПО КОДЕКСА НА ТРУДА КАТО ПРАВНА КАТЕГОРИЯ НА ЧАСТНОТО ПРАВО

Мария Чочова

В българското трудово законодателство представителството на работниците и служителите е установено чрез натрупване на редица правни фигури. Обект на изследване в настоящото съчинение е мандатът, с който разполагат представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а от Кодекса на труда.

Юридическото значение на думата „мандат“ (от лат. *mandatum* – поръчка) е „поръчение, пълномощие за нещо, което се възлага на човек или група от лица за определен срок“¹. В римското право „мандат“ се нарича един от четирите консенсуални контракта, които това право познава – договорът за поръчка². Този договор представлява несъвършен двустранен безвъзмезден консенсуален договор, с който една от страните – мандатар се задължава към другата – мандант, да извърши определена работа, поръчана от манданта или услуги, които му е обещал³.

Конституционният съд вследствие на направено искане за тълкуване на правната категория „мандат“ според Конституцията на Република България, определя, че „мандатът за конституционното право е осъществяване на властнически правомощия (пълномощия, ако се акцентира на предоставянето на власт от възлагащия или учредяващия тези правомощия) в област от трите власти – законодателна, изпълнителна и съдебна, за определен период от време (срок). Двата елемента – пълномощия и срок, дават характеристиката на мандата. Първата е съдържателна, втората – времева“⁴. Сякаш най-кратко и едновременно най-изчерпателно е определено значението на термина „мандат“ от акад. Стефан Младенов в Речник на чуждите думи в българския език, където се сочи латинският произход на думата – *mandatum* – поръчка, глаг. *mandare* – поръчвам, както и значението ѝ – възложена поръчка, пълномощие⁵.

По отношение на трудовото законодателство „мандат“ е легално понятие. Следва обаче да бъде споделено застъпеното в правната доктрина становище, макар и изразено по отношение на „мандата“ в публично правен смисъл, че в законодателството следва да се използва изразът „срок на правомощията“⁶.

¹ Милев, Ал., Николов, Б., Братков, Йор., Речник на чуждите думи в българския език. С.: „Наука и изкуство“, 2005, с. 451.

² Венедиков, П. Записки по римско право, С.: Сиби, 1994 г., стр. 139.

³ Дюнан, Жан-Филип, Пишона, П., Римско право. Речник на основните термини. С.: Сиела, 2010, с. 172.

⁴ Решение № 13 от 15 декември 2010 г. по конституционно дело № 12 от 2010 г.

⁵ Младенов, Ст. Речник на чуждите думи в българския език. С обяснения за потекло и състав. 2. прер. изд., С., 1943, с. 340.

⁶ Вж. Стайков, Ив. Трудовоправен статус на членовете на Съвета за електронни медии и срав-

Този подход следва да бъде приложен *de lege ferenda* и по отношение на законодателната уредба на срока на правомощия на представителите на работниците и служителите. На практика, отделяйки структурно текста на чл. 7б КТ със заглавие „Мандат на представителите на работниците и служителите“, законодателят установява времевите граници на представителните правомощия, както и определени условия, при реализирането на които представителите на работниците и служителите ще продължат да изпълняват предоставените им от общото събрание правомощия или тези правомощия ще следва да бъдат прекратени. С други думи законодателят е възприел, че терминологично мандатът на работническите представители се характеризира съдържателно и смислово единствено със срока, за който те се избират, и през който продължават да изпълняват предоставените им правомощия. Нещо, което съвсем не изчерпва съдържанието на мандата като правна категория от частното право, защото мандатът, независимо от правния отрасъл, има и други елементи – правомощията, които са неговата съдържателна характеристика, както и овластяването като негова същност и основание за възникване на пълномощието. Ето защо по-правилно от правно-терминологична гледна точка би било заглавието да бъде „Срок на правомощията на представителите на работниците и служителите“.

Именно правомощията (възможността да бъде реализирано субективното право) на работническите представители са съдържателна характеристика на техния мандат. Тяхното възникване ще бъде в резултат на привеждането в действие на правната норма, правопо-раждащия юридически факт – изборът, направен от общото събрание, правоотношението, което ще възникне и единството им с правния ред като цяло⁷.

От една страна работниците и служителите в предприятието имат субективното право (правомощието) да бъдат информирани и с тях да се проведат консултации по редица въпроси, установени в закон, както и да участват в обсъждането и решаването на въпроси, свързани с управлението на предприятието в предвидените от закона случаи. Това свое субективно право или правомощие те ще реализират чрез избрани свои представители. Интересът, който следва да бъде задоволен е информираността и участието на работниците и служителите. На този интерес съответстват благото, обект на правната действителност – информацията, а целта е удовлетворяване на интереса.

От друга страна, представителите по чл. 7, ал. 2 КТ притежават субективното право съвместно да представляват общите интереси на всички работници и служители по въпросите на трудовите и осигурителните отношения пред работодателя им или пред държавните органи, а представителите по чл. 7а КТ имат субективното право и правното задължение да осъществяват информирането и консултирането по чл. 130в и 130г КТ, посредством установените общи права в чл. 7в, ал. 1 КТ. Субективните права и на двата вида представители са установени и съществуват по силата на съответната правна норма, обективизирана в Кодекса на труда, а правото за тяхното упражняване ще възникне вследствие на прилагането на правната норма и конституирането им.

Срокът е времето изражение на мандата. Това е времето, през което представителите на работниците и служителите ще реализират правомощията, предоставени им по силата на закон и въз основа на избора. Както и времето, през което те ще следва да изпълняват своите задължения.

нение с този на други колективни държавни органи. С.: Авангард Прима, 2016, с. 90.

⁷ Вж. Павлова, М. Гражданско право. Обща част. С.: Софи-Р, 2002, с. 173; Ташев, Р. Обща теория на правото. 4. изд., С.: Сиби, 2010, 287–292.

Съгласно чл. 7б, ал. 1 КТ представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а се избират за срок от една до три години.

Законът установява само времеви граници, като определя какви са минималният и максималният срок, за които могат да бъдат избирани работническите представители. Какъв ще бъде конкретният срок, през който тези представители в конкретно предприятие ще бъдат избрани, е въпрос оставен на компетентността на общото събрание на работниците и служителите. Именно това е органът, който следва да определи конкретния времеви период, в който ще се реализира представителната власт и представителите на работниците и служителите ще упражняват субективните права и ще реализират съвместно своите правни задължения в рамките на правоотношенията по представителството.

По силата на взетото решение от Общото събрание и въз основа на правната норма се създава едно правоотношение, обвързващо Общото събрание като колективен орган и избраните работнически представители за абсолютно определен срок⁸, което много напомня характеристиките на мандатната сделка – договор за поръчка.

Овластяването (освен, че може да се определи от една страна като волеизявление, представляващо правопораждащ юридически факт) е същностният изразител на мандата на работническите представители. „Представителството се състои от овластяването плюс изпълнителната сделка или правното действие, с оглед на което то се установява. Представителната власт е тази правна възможност, благодарение на която едно лице може да извършва правни действия от името на друго и да създава за него правни последици“⁹. В този смисъл последиците от действията по упражняването на представителната власт, която общото събрание предоставя на представителите на работниците и служителите, ще възникнат за самите работници и служители. Без значение за това пряко поемане на последиците от всеки работник или служител остават обстоятелствата, например, че не е участвал в заседанието, на което тези представители са избрани, както и това, че той например е гласувал за друг кандидат за представител. Овластяването при законосъобразен избор ще е на лице, както и правните последици от неговото упражняване.

В разглеждания контекст овластяването дава същностното изражение на мандата в онзи терминологичен смисъл на думата, който в началото бе възприет като водещ. А именно – възложена поръчка, пълномощие, като израз на работническото представителство.

Относно правния характер на мандата, то в правната теория е установено, че императивният характер на даден мандат се определя от това дали избирателното тяло осъществява контрол при изпълнението на правомощията по него или носителят на мандата се самоконтролира, както и от самия характер на представителната власт. В този смисъл теоретично се обособяват два вида мандат от гледна точка на характера – императивен и диспозитивен¹⁰.

Мандатът на работническия представител е с императивен характер. Разглежданото представителство е такова по целесъобразност¹¹, неговата задача е да се осъществи заявяване и отстояване на законните интереси, при това такива на целия колектив. Това само по себе си не задължава колектива да осъществи последващ контрол, но му дава това право. Самият закон го предполага, въвеждайки задължението за, така да се каже, обратна връзка. Дори

⁸ Вж. Павлова, М. Гражданско право [...], с. 504.

⁹ Таджер, В. Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. С.: Наука и изкуство, 1973, с. 306.

¹⁰ Вж. Василев, Д. Мандатът на народния представител – историческа еволюция (първа част) – Юридически свят, 2004, № 1, 88–95.

¹¹ Вж. Павлова, М. Гражданско право [...], 586–587.

общото събрание на работниците и служителите трябва (извън юридическия смисъл на задължение) да осъществява контрол върху дейностите на представителите, като в случай на системно неизпълнение на функциите им те могат да бъдат предсрочно освободени (чл. 7б, ал. 1, т. 2 КТ). Законът задължава работническите представители да представляват всички работниците и служителите, независимо от отделната изборителна воля на конкретния работник или служител и дали изобщо е участвал в избора. Те следва да носят отговорност за своите задължения и да ги изпълняват, отново съгласно закона, като изпълнението на правомощията им е обект и може да бъде обект на постоянен контрол. От чисто практична гледна точка, наличието и поддържането на жива връзката между изборителното тяло и представителите е от голямо значение за реализирането на функциите на представителството.

Свобода по отношение на правомощията, като съдържателна характеристика на мандата на работническите представители откриваме в текста на чл. 7в, ал. 3 КТ. В тази разпоредба е предоставено на волята на самите представители да определят реда за своята работа, както и възможността да определят едно или няколко лица от своя състав, които да сключват споразумение с работодателя в посочените от закона случаи. Последната възможност може да бъде определена като вторична за представителство (вътрешно представително правоотношение между един от представителите и останалите), като част от вътрешната организационна дейност, с ограничение само до сключване на споразумения с работодателя, когато законът предвижда такава възможност.

Вече бе отбелязано, че срокът, през който представителите на работниците и служителите изпълняват функциите си, е времевото изражение на техният мандат. Законът регламентира общ срок за целия състав на представителите, който в зависимост от волеизявлението на изборителното тяло може да бъде от една до три години. Обстоятелството, дали за всеки един представител този срок ще изтече безпрепятствено, е поставено изцяло в зависимост от неговото правно и фактическо поведение или от възникването на външни за представителството и волята на страните по представителното правоотношение юридически факти.

Законът не си служи с думите „предсрочно прекратяване“, установявайки тази фактическа възможност за работническите представители, а с „предсрочно освобождаване“. Следва да се отбележи, че прекратяването в този смисъл, а и по принцип, е тъждествено на освобождаване (изключения могат да се търсят в търговското право, където прекратяването е свързано предимно със съществуването на някакви отношения, а освобождаването с конкретна длъжност и отговорност). В юридическата наука и практика прекратяването и освобождаването е свързано с даден вид правоотношение.

Какво означава юридически работническият представител да бъде освободен от правомощията, като част от неговите субективни права и правни задължения, които има в това си качество. Най-общо това значи, че работническият представител по чл. 7, ал. 2 КТ вече няма да има субективното право да представлява работниците и служителите пред работодателя, участвайки в определени процедури, както и съответните правни задължения. А този по чл. 7а КТ няма да има право и задължение да участва в осъществяването на процесите по информирането и консултирането по чл. 130в и 130г КТ от името на целия трудов колектив в предприятието. Предсрочното освобождаване ще отнеме и конкретни допълнителни права, с които работническият представител по принцип се ползва по силата на закон и съгласно евентуално постигнати договорености в КТД или споразумение, както и от правото по чл. 333, ал. 1, т. 5 КТ на предварителна закрила при уволнение.

Член 7б, ал. 1 КТ установява, че работническите представители подлежат на предсрочно освобождаване, ако са осъдени за умишлено престъпление от общ характер, при систем-

но неизпълнение на функциите им, при обективна невъзможност да ги изпълняват повече от шест месеца и по тяхно искане.

Самата дума „освобождава“ предполага намеса в създадените отношения, намеса в правната сфера на тези отношения вследствие на реализирането на някое от посочените основания. Няма разпоредба, която да установява ред и начин за предсрочно освобождаване на работническия представител, освен това не е нормативно установено кой следва да освободи представителя в случай на изпълнение на някое от четирите основания предвидени в чл. 7б КТ.

След като не е установено друго (и по пътя на логиката), то избираят го орган следва да освободи представителя, като в случаите на чл. 7б, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ следва да вземе мотивирано решение и премине към избор на нов представител, а в случай на чл. 7б, ал. 1, т. 4 КТ да приеме за сведение волеизявлението на лицето и да попълни състава на представителите. В този случай новоизбраното лице ще довърши, така да се каже, мандата на освободения. За Общото събрание съществува и възможността да вземе решение и просто да намали броя на представителите, но съобразявайки се с нормативно установения минимум и максимум за представителите по чл. 7а КТ, като по този начин ще си спести допълнителния избор.

На следващо място, чия следва да бъде инициативата за предсрочно освобождаване на работнически представител? Този въпрос не стои единствено при основанията по чл. 7б, ал. 1, т. 4 КТ, тъй като (предвид характера на това основание) няма да е необходимо изрично волеизявление на общото събрание. Ще бъде необходимо волеизявлението само на представителя. Поради това, че липсва нормативен регламент, който да дава отговор, следва отново да се приложи нормата относно реда за предлагане и избор на работнически представители. Тук също се налага да разграничим юридически двата вида представители. За тези по чл. 7, ал. 2 КТ не съществува нормативен ред за предложения и избор. Това само по себе си означава, че всеки един член от състава на общото събрание на работниците и служителите може да издига кандидатури, да участва в избора – пасивно или активно, както и да предлага при наличие на съответните основания предсрочно освобождаване на представител. Събранието ще се свика по реда на чл. 6а, ал. 2 КТ от някой от установените правоимащи субекти. Именно те ще са и активната страна, когато ще се наложи свикване на общото събрание, за да се освободи предсрочно представител по чл. 7, ал. 2 КТ.

Относно предсрочното освобождаване на представител по чл. 7а от КТ, то изхождайки от нормативната установеност, че кандидатури за избор на представители на работниците и служителите могат да предлагат отделни работници и служители, групи работници и служители, както и синдикални организации, следва по аналогия да предположим, че тези субекти могат да бъдат активна страна и при необходимост от предсрочно освобождаване. Събранието ще се свика по реда на чл. 6а, ал. 2 КТ от някой от установените субекти, имащи право на такава инициатива.

Какво е необходимото мнозинство, с което трябва да се вземе решението за предсрочно освобождаване на работническия представител, е следващият въпрос, чийто отговор не се обосновава с нормативен текст. Съгласно общия ред за приемане на решения от Общото събрание, установен в чл. 6а, ал. 4 от Кодекса на труда, то приема решенията си с обикновено мнозинство от присъстващите, доколкото в Кодекса на труда, в друг закон или в устав не е предвидено друго.

С други думи, в общия случай и след като не е установено друго, е необходимо повече от половината от присъстващите на събранието да дадат своето съгласие, за да се утвърди предсрочното освобождаване на работнически представител. Изборът на представителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ, обаче, изисква определено мнозинство. При първите то е повече от две трети от членовете на общото събрание, а при представителите по чл. 7а – обикнове-

но мнозинство от присъстващите. В този смисъл *de lege lata* редът за предсрочно освобождаване, извън случаите на чл. 76, ал. 1, т. 4 КТ, е логично да бъде същият, който е установен за тяхното избиране. Прекратяването на мандата на представителите на работниците и служителите следва да става по реда на неговото възлагане, по реда на овластяването.

В случаите на структурни промени по смисъла на чл. 123, ал. 1 КТ, ако предприятието, дейността или част от предприятието или дейността запази самостоятелността си, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ след промяната запазват положението си и функциите си при същите условия, вид и обем, каквито са имали преди промяната, до избирането на нови представители, но за не повече от една година от датата на промяната.

Какво на първо място значи работническите представители да запазят положението и функциите си? Положението на тези лица в качеството им на представители се предопределя от избора, закона и постигнатите споразумения с работодателя, в случай че има такива. Изборът им представлява юридическо събитие от правната действителност, обективизирано в съответния акт на избирателното тяло. Техните функции са ясно дефинирани в нормативните текстове, изразени в конкретни права и задължения и фактически положения, в които те ще вземат участие.

На следващо място, видът и обемът на функциите са материално и юридически изразени, те са част от обективната характеристика на правомощията на представителите. Законът установява една стабилност, ако предприятието, дейността или част от предприятието или дейността запази самостоятелността си, въвеждайки така да се каже „гратисен период“ за не повече от една година, в който положението и функциите на работническите представители ще бъдат запазени. Но едновременно с това изтичането на този период от време ще доведе и до прекратяване на представителните правомощия. Срокът винаги е установен или от страните по правоотношението или от закона. Този срок настъпва във волята на страните и затова не е необходимо тяхното волеизявление.

Освен това, законът регламентира, че „ако след промяната предприятието, дейността или част от предприятието или дейността не запази самостоятелността си, мандатът на избраните представители на работниците и служителите се прекратява, като работниците и служителите, които са преминали към новия работодател, се представляват от представителите на работниците и служителите в предприятието, в което са преминали на работа“ (чл. 76, ал. 2, предл. второ КТ). Тук е мястото да бъде отбелязано, че Директива 2001/23/ЕО не поставя ограничения за периода, в който представителите следва да запазят статуса си и да продължат да изпълняват функциите си. Не става ясно защо законодателят е въвел такова ограничение. Някои автори предполагат, че то е въведено по подобие на чл. 55, ал. 2 КТ, разпоредба, отнасяща се до запазване действието на колективен трудов договор¹². Което търпи съответна критика в правната доктрина. Като аргумент за тази критика е, че цитираната разпоредба е в резултат на погрешно пренасяне на чл. 3, параграф 3 от Директива 2001/23/ЕО¹³. Българският законодател не е отчел, че в Директивата не става дума за

¹² Вж. Александров, А. Статус на избраните представители на работниците и служителите при промяна на работодателя. С.:– Съвременно право, 2012, № 2, 27–28.

¹³ След извършване на прехвърлянето, приобретателят продължава да спазва условията на всеки колективен трудов договор по същия начин, както те са били приложими към прехвърлителя по силата на този колективен трудов договор, до датата на прекратяване или изтичане на срока на колективния трудов договор или до датата на влизане в сила или на прилагане на друг колективен трудов договор (член 3, параграф 3 Директива 2001/23/ЕО).

„работодател прехвърлител“ (employer transferer), съответно „работодател приобретател“ (employer transferee). Конкретните термини за случая, както сочи проф. Красимира Средкова, са „досегашен“ или „предишен“, съответно „нов“ работодател¹⁴.

В текста на чл. 7б, ал. 2 КТ думата „мандат“ е използвана в пълния си юридически смисъл. А срокът е негов вторичен признак. Съвсем естествено е, че след като е отнета възможността да се реализира целият срок, за който по принцип е установена представителната власт, това ще доведе и до прекратяване на правомощията, които са съдържателната част на мандата, а и до прекратяване на правоотношението.

Текстът на разпоредбата на чл. 7б, ал. 2 КТ регламентира, че работниците и служителите, които са преминали към новия работодател, се представляват от представителите на работниците и служителите в предприятието, в което са преминали на работа. Тази разпоредба поставя и един интересен въпрос, релевантен за представителите по чл. 7, ал. 2 КТ, чието конституиране законът не установява императивно. В случай че в предприятието приемник, в което са преминали работниците и служителите, няма избрани представители, не представлява ли това отнемане на правото на участие в управлението на предприятието и на информиране и консултиране. Освен останалата критика тази норма лишава и от справедливост, предвид хипотетичната възможността численият състав на „преминалите работници и служители“ да е значително по-голяма, а така също е възможно в предприятието „приемник“ да няма избрани представители. Ето защо *de lege ferenda* по-справедливо би било при такъв случай нормата да предвиди срок, в който да се проведе нов избор на представители, за да се осигури равнопоставеност във възможностите за избор на представители на целия колектив.

В обобщение, разглеждайки мандатът на представителите на работниците и служителите като правна категория от частното право, е неизбежно и отчитането на несъвършенствата в правните норми, установяващи видовете представители на работниците и служителите, реда за техния избор и правомощията, които имат. Причините за това се дължат на установяването на множество представители на работниците и служителите, не само в Кодекса на труда, но и в други закони, неподходящото транспониране на норми от европейското законодателство без да се направи предварителен анализ за бъдещото им приложение и прибързания подход на законодателя при уреждането на важни въпроси, свързани с трудовите отношения на работниците и служителите. Необходима е преценка на всички форми на представителство, разпръснати в трудовото законодателство и извън него, както и точното боравене с правните понятия, с оглед качеството на правните норми и тяхното точно приложение.

¹⁴ Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово правоотношение. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011, 154–155; Александров, А. Статус на избраните представители..., 27–28.

THE MANDATE OF THE EMPLOYEES’ REPRESENTATIVES UNDER THE LABOUR CODE AS A LEGAL CATEGORY OF PRIVATE LAW

Maria Chochova

In the Bulgarian labour legislation, the representation of the employees and workers was established through the accumulation of a number of legal figures. The subject of the survey is the mandate of the representatives of the employees under Article 7, para. 2 and Article 7a of the Labour Code.

The paper analyses the elements of the content of the legal category “mandate” in the context of representation under the provisions of the Labour Code.

Keywords: Employee Representatives, Information, Counselling, Mandate

ПРАВОТО НА СЕМЕЕН ЖИВОТ И НУЖДАТА ОТ ВЪВЕЖДАНЕ НА ОБОРИМА ПРЕЗУМПЦИЯ ЗА СПОДЕЛЕНОТО РОДИТЕЛСТВО

Пламен Борисов¹

Постоянно увеличаващото се равнище на лична свобода промени драматично семейните отношения през последния половин век в западния свят. Живеем по-дълго и се движим все по-свободно, все по-лесно, все повече и все по-бързо.

Индустриалната революция постепенно разгради патриархалното семейство и го замени с нуклеарно (майка, баща и деца). Съвременната епоха (както и да я наречем) заради увеличената лична свобода вече променя нуклеарното семейство по начин, отговарящ на нуждите на променените обществени отношения.

Съвременното семейно право трябва да намери адекватен отговор на променените нужди на съвременната все по-свободна личност и специално правото на семеен живот между родители и деца.

Българското семейно право в сегашния му вид урежда предимно отношенията на сплотената родителска двойка и децата. Обществената нужда налага да се уреди по адекватен начин функционирането на разделената родителска двойка, защото, независимо дали ни харесва или не, налага се да приемем факта, че по голямата част от децата сега и за в бъдеще ще бъдат отглеждани от разделени родители.

Към момента в България няма статистика за броя и положението на децата на разведени или разделени родители. От наличната статистика за броя на ражданията, броя на разводите и броя семейства, състоящи се от родител и дете/деца, може да се стигне до извода, че децата на разведени или разделени родители са не по-малко от 300 000, а може би дори и половината от всички деца в България². Председателят на Държавната агенция за закрила на детето (ДАЗД) по време на националната конференция „Насилието и детето на 21 век“ огласи данни за броя на децата, поставени в риск от родителски конфликти – 17 000³. Това прави положението на децата след развода на родителите им един от значимите социални проблеми, който заслужава особено внимание и грижа. Тези деца са с нарушена семейна среда и са деца в риск по смисъла на Закона за закрила на детето (ЗЗДт, § 1, т. 11 ДР на ЗЗДт). При конфликт между родителите, те остават без грижата на единия от тях, отглеждани са в условията на повишен риск от бедност и крайна бедност⁴, лишени са от подходящ

¹ Адвокат, Пернишка адвокатска колегия.

² Dnes.bg, 16.10.2017 г., в материала „12% от децата – на гурбетчии, гледат ги по скайп“ авторът цитира изнесени от председателя на Синдиката на българските учители към КНСБ данни, според които 51% от децата в България живеят в непълни семейства, <https://www.dnes.bg/obrazovanie/2017/10/16/12-ot-decata-na-gurbetchii-gledat-gi-po-skaip.356378>

³ „24 часа.bg“, 23.11.2017 (<https://www.24chasa.bg/region/article/6568719>)

⁴ Оценките на бедността в зависимост от типа на домакинството показват, че най-висок е относителният дял на бедните сред едночленните домакинства с лице на възраст над 65 години, самот-

контрол и постоянен надзор, отпадат от училище⁵, често стават жертва на злоупотреба от страна на отглеждащия родител и развиват синдром на родителско отчуждение.

Еволюция на правната уредба в материята

През вековете съдържанието на понятието „упражняване на родителски права“ и това на кого от родителите са били присъждани тези права, се е променяло. Като се започне от абсолютната власт на бащата, преминавайки през доктрината *tender years*⁶ и презумпцията, че майката е по-подходящият родител, докато се стигне до стандарта за „най-добрите интереси на детето“ (член 3 от Конвенцията за правата на детето).

Във времената, когато се е наложил моделът за осъществяване на лични отношения (в рамките на два уикенда и част от ваканцията), обичайно бащата е бил този, който е работел и е носил доход в семейството, а майката се е грижила за децата. През XIX век по света, а и в България, често работният ден е превишавал 10–11 часа при шестдневна работна седмица. В България шестдневната работна седмица е отменена чак през 70-те години на XX век, а шестдневната учебна седмица за децата се запазва и до 90-те години. Затова, ако изобщо се е стигало до раздяла на родителите, този несполучлив режим се е прилагал въпреки всичките си недостатъци. Като правило отглеждащият родител е била майката, а бащата е получавал – режим⁷ на свиждания, който довежда до явлението „неделен татко“ или „неделна майка“.

В наши дни начинът на живот на хората е коренно променен. Разликата в равнището на заетост между мъжете и жените постоянно намалява, както и разликата в заплащането на труда⁸. Безспорен и известен факт е, че в индустриалните държави в някои сектори на икономиката жените вече са доминиращата работна сила⁹, а бащите все по-често вършат всичко, което някога е било запазена територия за майките, освен износването и раждането на детето¹⁰.

Съгласно изследване на Европейския съд по правата на човека (ЕСПЧ), цитирано по делото Буш срещу Швейцария, жалба № 9929/12, Решение от 27 май 2014¹¹, направено сред

ните родители с деца, както и домакинствата с три и повече деца. НСИ „Индикатори за бедност и социално включване през 2016 г.“ (www.nsi.bg)

⁵ „При децата с разведени или разделени родители, както и при децата от непълни семейства съществува риск от отпадане от образователната система“, Изследване, проведено от Витоша Рисърч през 2006 г. [с. 37], (www.vitosha-research.com/fileSrc.php?id=2121).

⁶ Доктрината *Tender years* е теория в семейното право, възникнала през 19 век в Англия, по време на индустриалната революция, според която майката е по-подходящият родител да отглежда малки деца (до 4 години). Въз основа на тази теория при развод съдът по презумпция присъжда родителските права на майката.

⁷ Липсва достоверна статистика за това в колко случаи майката е била предпочетена като отглеждащ родител. Изводи за приблизителния брой могат да се направят от косвени данни: статистиката на НСИ за броя самотни майки и бащи (приблизително 80% към 20%), Доклад на омбудсмана за 2012 г., в който се посочва, че 80% от жалбите за нарушаване на право на лични отношения с дете са подадени от бащи.

⁸ Статистически данни за заетостта, Eurostat/statistics-explained (<http://ec.europa.eu>)

⁹ Списание „Economist“ 2–8 януари 2010 г. „What happens when the women are over half the workforce. The rich world’s quiet revolution: women are gradually taking over the workplace“ <https://www.economist.com/node/15174489>

¹⁰ Eurostat, EU-SILC Share of children cared for by formal arrangements

¹¹ Case of Buchs v. Switzerland (Application no. 9929/12) „22. The Court has examined the national

законодателствата на 30 държави членки на Съвета на Европа – във всички тях е предвидена възможност за споделено родителство, в случай че двамата разделени родители го поискат или съдът реши да го наложи. В 16 от тези страни съдилищата предпочитат споделеното родителство, в случай че двамата родители го поискат.

На 2.10.2015 г. Парламентарната асамблея на Съвета на Европа прие Резолюция № 2079 (2015) „За равенството, споделената родителска отговорност и ролята на бащите“, в която призовава всички страни членки, които още не са въвели напълно принципите на споделеното родителство, да го направят в най-кратък срок¹².

Постепенно обществата са стигнали до извода, че децата са не обекти, а субекти на правото и фокусът се е изместил от правата на родителите към правата на децата. Обстоятелствата, определящи интересите на детето, също са се променяли. За първи път у нас те са примерно изброени в Постановление № 1 от 12.XI.1974 г. по гр. д. № 3/74 г., Пленум на ВС (Възпитателски качества на родителите; Морален лик на родителите; Грижи и отношение на родителите към децата; Желанието на родителите; Привързаност на децата към родителите; Полът на децата; Възраст на децата; Помощта на трети лица; Социално обкръжение; Жилищно-битови и други материални условия на живот; Вината за дълбоко разстройство на брака). Тези критерии са преповторени в голяма степен чл. 59, ал. 4 от Семейния кодекс (СК, 2009 г.) и са фокусирани предимно върху фактите от миналия живот на семейството. Критериите би трябвало да служат за определяне на по-подходящия родител, на когото съдът да възложи упражняването на родителските права, преценявайки всички обстоятелства в съвкупност от гледна точка интересите на детето без оглед на пола на родителя. Но в два от критериите (пол и възраст на детето) продължава да присъства житейската презумпция, че майката е по-подходящия родител, поради което презумпцията, че майката е по-подходящият родител, продължава да се прилага и досега.

Както се вижда от този висш тълкувателен акт, и законодателят, и правоприложителят разглеждат като „обективна“ необходимост детето да остане грижа само на единия от родителите и имплицитно дори не намира необходимост да разглежда хипотезата за споделяне на родителската отговорност по друг начин освен с плащането на издръжка.

Въпреки това Постановлението от 1974 г. поне на книга признава, че двамата родители продължават да са титуляри на родителските права, което поставя въпроса за правното съдържание на понятието „възлагане на упражняването на родителските права“.

laws of a selection of twenty-nine Member States of the Council of Europe other than Switzerland. It appears that all twenty-nine Member States provide for shared parental authority by divorced parents if they have submitted a joint request or if the domestic courts have so decided“.

¹²Equality and shared parental responsibility: the role of fathers <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=22220&lang=en>

5. В светлината на тези съображения Асамблеята призовава държавите членки:

[...]

5.3. – да гарантират, че родителите имат еднакви права по отношение на техните деца съгласно техните закони и административна практика, която гарантира на всеки родител правото да бъде информиран и да има право на глас във важните решения, засягащи живота и развитието на детето, в неговия най-добър интерес;

[...]

5.5. да въвеждат в своите закони принципа на споделено местоживеене след раздяла на родителите, ограничавайки всяко изключение до случаите на насилие или negliжиране, или домашно насилие, като времето, през което детето живее с всеки от родителите се коригира според нуждите и интересите на детето;

Голям проблем е, че не става ясно какви решения по отношение на детето родителят може да взема самостоятелно и как това се повлиява от присъждането на упражняването на родителските права на единия родител.

Съдържанието на правата и задълженията е очертано по най-общ начин в разпоредбата на чл. 125, ал. 1 СК, а определение какво включва понятието „упражняване на родителските права“ е дадено в ППВС № 1 от 1974 г. – „Под упражнение на родителските права се разбира тяхното ежедневно осъществяване, както и действията по закрилата, защитата и представителството на децата“. Също там се посочва и, че: „По смисъла на закона представя се само упражняването на правата, защото задълженията на родителя, комуто не се предоставя упражнението на родителските права, се запазват и при развод“.

Следователно може да се направи извод, че правата на родителите са не само правна възможност, чиято реализация зависи от волята на титуляря им, а едновременно са задължение тези права да бъдат упражнявани и то с нормативно предписаното им съдържание, само в интерес на детето.

Какви решения родителят, комуто е възложено от съда упражняването на родителските права, може да взема самостоятелно?

Този въпрос няма ясен отговор нито в теорията, нито в практиката. Според теорията *„Родителят на когото не е поверено детето, не е лишен от родителски права, нито освободен от родителски задължения. А предпочетеният родител не става изключителен притежател на същите“*¹³.

В чл. 85 от Закона за лицата и семейството е бил заложен принципът, че родителските права и задължения се упражняват от двамата родители само „през траенето на брака“. Този принцип не е възпроизведен в следващото семейно законодателство. В СК от 1968 г. и 1985 г. съответният текст гласи: „Родителските права и задължения се упражняват от двамата родители заедно и поотделно“. Съгласно чл. 123, ал. 1 СК 2009 г., родителските права и задължения се упражняват от двамата родители заедно и поотделно по общо съгласие и в интерес на детето. Обективното българско право предвижда родителски права и задължения, които двамата родители са длъжни да упражняват само съвместно, и това не се повлиява от развода или раздялата на родителите, като законът презумира, че такъв е интересът на детето. В тази група попадат някои от най-важните решения за детето като: издаване на паспорт на дете според чл. 23 на Правилника за издаване на българските лични документи, промяна на името на дете по Закона за гражданската регистрация, съгласие за осиновяване, пътуване на дете в чужбина и най-важното – местоживеенето на детето.

От това може да се направи изводът, че законодателят, макар и непоследователно и докрай, с годините все повече възприема принципа, че най-важните решения за детето трябва да бъдат вземани съвместно от двамата родители независимо от развода или раздялата.

С времето както в чужбина, така и у нас все повече родители започват доброволно да експериментират различни форми на споделено родителство. Този авангарден начин на функциониране на разделената родителска двойка бавно и сигурно се практикува все повече, защото удовлетворява две (на пръв поглед) несъвместими човешки потребности: потребността от повече лична свобода и потребността да си присъстващ родител в живота на детето си. Споделеното родителство няма алтернатива, защото дава елегантно решение на изключително важен проблем, обявен за невъзможен за решаване от доктрината *tender years*.

¹³ Ненова, Л. Семейно право на Република България. С: Софи-Р, 1994 г., стр. 405.

Досегашната уредба дава шанс за присъствие в живота на детето само на един от родителите, а другият се превръща в номинален наблюдател. Това кара родителите да водят война един срещу друг, защото победител може да е само един от тях.

Споделеното родителство дава шанс и на тримата участници: детето печели, защото има двама присъстващи в живота си родители, а родителите печелят освен истинско присъствие в живота на детето си, също така и време за личностно развитие.

Споделеното родителство има и противници, но това не е предмет на разглеждане в настоящото изследване.

Пред нарастващата маса на противоречива съдебна практика Върховният касационен съд (ВКС) направи несполучлив опит да въведе порядък с Тълкувателно решение № 1 от 3.7.2017 г. по т. д. №1/2016 г. по описа на Общото събрание на гражданска колегия (ОСГК). По мое мнение този опит е крайно неуспешен и се налага намесата на законодателя.

Вместо да направи задълбочено телеологическо тълкуване на съществуващите правни норми и да отговори на обществените потребности, ВКС зае една средна позиция, като предпочете едно консервативно и незащитимо граматическо тълкуване на чл. 59, ал. 2 и чл. 127 ал. 2 от СК.

Чл. 59, ал. 2 СК

„Ако не се постигне споразумение по ал. 1, съдът служебно постановява **при кого от** (потъмняването мое) родителите да живеят децата, на кого от тях се предоставя упражняването на родителските права, определя мерките относно упражняването на тези права, както и режима на личните отношения между децата и родителите и издръжката на децата“.

Чл. 127, ал. 2 СК

„Ако родителите не постигнат споразумение по ал. 1, спорът се решава от районния съд по настоящия адрес на детето, който се произнася относно местоживеенето на детето, упражняването на родителските права, личните отношения с детето и издръжката му съгласно чл. 59, 142, 143 и 144. Решението може да се обжалва по общия ред“.

При съпоставката на двата идентични текста от СК може да се направи обоснован извод, че употребата на израза „при кого от“ в единия от тях е чиста случайност и не се съдържа императив, че непременно детето трябва да живее при единия от родителите си. Ако сравним текста на ал. 1 на чл. 127 от новия СК със съответния текст от предишния СК от 1985 (чл. 71, ал. 2), става видно, че в новия текст думите „при кого от“, присъстващи в стария кодекс, вече отсъстват и тази липса не изглежда случайна. Тя е израз на приоритета, който новият СК отдава на споразумението между родителите.

От формулата „при кого от“ на чл. 59, ал. 2 СК не следва задължителен извод за алтернативност на избора на единия от родителите при липса на споразумение между тях.

Както се вижда при почти същата по съдържание норма на чл. 127, ал. 2 от СК няма и намек за такава алтернативност.

Според мен висшата съдебна инстанция пропусна чудесен шанс да реши задоволително обществената потребност от споделено родителство и предпочете да остави това чувствително досие на законодателя.

Все пак ВКС даде зелена светлина на споделеното родителство при споразумение между родителите, с което записа голямо вътрешно противоречие в собственото си тълкувателно решение. Не мога да се съглася, че, ако родителите се споразумеят по въпросите за отглеждането и възпитанието на децата, съдът трябва да приеме споделеното родителство, а ако родителите не успеят да се споразумеят – съдът трябва да избере един от тях, на когото да възложи упражняването на родителските права, без да му се налага да прави преценка дали това е в най-добър интерес на детето.

Всъщност ВКС принципно приема правната възможност за споделено носене на родителските отговорности, като прави уточнението, че това може да стане само при съгласие между двамата родители.

Поставянето на условие за съгласие между спорещите родители лишава от практическа стойност правото на детето на семеен живот с всеки един от двамата му родители. Писаният закон трябва да защитава правдата. Детето и родителите му се нуждаят от добро правосъдие при наличието на правен спор. Противоправно е липсата на разбирателство между родителите да легитимира отказ от правосъдие. Това дава неограничено поле за злоупотреби и недобросъвестно поведение. ЕСПЧ във всяко свое решение, в което разглежда правото на семеен живот между родител и дете отбелязва, че възможността на родител и дете да се радват на взаимната си компания е основен елемент от семейния живот и е защитен по силата на член 8 от ЕКПЧ¹⁴. Изборът на един родител, при когото детето да живее постоянно, намалява драстично възможността на детето и на другия родител да се радват на взаимната си компания и затова накърнява сериозно правото им на семеен живот.

Възприетата от ВКС теза, че споделено родителство е възможно само при съгласие на двамата родители, защото граматическото тълкуване на някаква разпоредба от вътрешното ни законодателство не позволявала това, не може да бъде подкрепена. Телеологическото тълкуване задължава съдилищата да съобразяват решенията си първостепенно с най-добрите интереси на детето. Не бива да се оставя най-добрите интереси на детето да пострадат само защото двамата родители не постигат съгласие. Работата на съда е да въздаде правосъдие, а не да се съобразява с факта, че двама възрастни хора се карат. Съдът трябва да провери дали е в най-добър интерес на детето да разпореда споделено родителство независимо от волята на родителите. Така трябва да бъде, ако наистина най-добрият интерес на детето е първостепенно съображение, а не хлъзгава формула за удобно тълкуване.

Затова смятам, че споделеното родителство е най-доброто решение на първо място за детето и след това – и за неговите родители. Не мога да се съглася с тезата, че изборът на един отглеждащ родител слага край на конфликта – тъкмо напротив. Вместо мир – такова едно решение предполага продължаване на семейните битки чак до навършването на пълнолетие на детето. Затова тъкмо споделеното родителство ликвидира конфликтната среда.

Илюстративен пример и доказателство за факта, че споделеното родителство потушава родителските конфликти, е Швеция, където то е въведено с оборима законова презумпция преди повече от 20 години. Ето го и резултатът: повече от $\frac{3}{4}$ от шведските деца живеят в сплотени нуклеарни семейства – т. е. родителите им не се разделят. От останалата една четвърт половината разделени родители практикуват споделено родителство. Изводът е, че със самото си съществуване презумпцията за споделено родителство предотвратява родителските конфликти. Родителите знаят предварително, че ако се разделят, ще се разделят и с половината от времето си с детето. Това ги мотивира да преодоляват противоречията си с компромиси¹⁵.

Специално изследване по поръчка на шведското правителство през 2016 г. показва, че децата, отглеждани при режим на споделено родителство, не се оплакват повече от психологически проблеми, отколкото техни връстници, отглеждани от нуклеарни семейства.

¹⁴ Вж. *Monory v. Romania and Hungary, Iosub Caras v. Romania, W. v. the United Kingdom*, стр. 27, § 59; *McMichael v. the United Kingdom*, 24 февруари 1995 г., § 86, Серия А, ; *Hoffmann v. Austria*, решение от 23 юни 1993 г., Серия А, 29; *Palau-Martinez v. France*, 4927/01, § 30, ЕСПЧ 2003-XII.

¹⁵ *Shared parenting in Sweden and elsewhere – are kids different?* <https://sharedparenting.wordpress.com/2016/03/23/57-2/>

Обаче децата, отглеждани в монопарентални (само от един родител) семейства, са първенци по оплаквания от психологически проблеми¹⁶.

Всъщност споделеното родителство и сега е норма в българското законодателство. Никъде законът не указва колко време трябва да прекарва детето при всеки от разделените си родители, нито пък по някакъв начин ограничава юридически родителската отговорност на единия или другия от родителите. ВКС обаче не пожела да се възползва от тази свобода да преценява и върна въпроса за решаване на законодателя.

Правната теория и практиката сякаш упорито отказват да разглеждат въпроса за юридическото значение на израза, използван на няколко места в Семейния кодекс и включително в чл. 59, ал. 2: „предоставя упражняването на родителските права, определя мерките относно упражняването на тези права“. Без да се впускам в задълбочен научен анализ на значението на „предоставянето на упражняването на родителските права“, достатъчно е да се отговори на един единствен и най-важен от всички въпроси: Означава ли предоставянето на упражняването на родителски права на единия от родителите отнемане на същите права от другия? Отговор на този въпрос се опитва да даде ВКС в Тълкувателно решение 3 от 10.7.2017 г по т. д. № 3/2015 г. на Общото събрание на гражданска и търговска колегии „Със съдебното решение, с което правото на упражняване на родителските права се предоставя на единия родител, другият не се лишава от тези права. **Той остава техен титуляр, но не може да ги упражнява в пълен обем**“ (потъмняването мое).

Не е нужно човек да има юридическо образование, за да стигне до извода, че като не можеш да упражняваш едно право в пълен обем – това право или не съществува или практически ти е отнето. Тъй като става въпрос за акт на съда, с който се предоставя упражняване на право, и това предоставяне има за последица отнемане на някакъв обем от това право от другия титуляр (родител), не съществува тълкувателен способ, с помощта на който да се стигне до друг извод, освен че възлагането на родителски права на единия родител води до загубата им от другия.

Този резултат – отнемането на родителски права – обаче е явно противозаконен.

Семейният кодекс е отделил специална уредба на ограничаването и на лишаването на родител от родителските му права (чл. 131 и чл. 132 от СК). Докато не се проведе такава специално производство, всеки от родителите е титуляр на родителските права в пълен обем и никакво възлагане (каквото и да означава възлагане) на такива права само на единия от родителите не може да има за правна последица лишаването от права на другия родител.

ЕСПЧ в постоянната си практика отстоява принципа, че защитените от ЕКПЧ права, каквото е и правото на семеен живот, трябва да бъдат тълкувани и прилагани по начин, който прави тези права практични и ефективни, а не теоретични и илюзорни¹⁷.

¹⁶ Multiple regression modelling showed that children in joint physical custody did not report higher levels of psychological complaints than those in nuclear families, while children in sole parental care reported elevated levels of complaints compared with those in joint physical custody. Adding socioeconomic variables and parental ill-health only marginally attenuated the coefficients for the living arrangement groups. Low parental education and parental worry/anxiety were however associated with higher levels of psychological complaints. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26553250>

¹⁷ Цветелин Петков срещу България: „31. Освен това Конвенцията има за цел да гарантира права, които не са теоретични или илюзорни, а такива, които са практични и ефективни (вж. Multiplex срещу Хърватия, № 58112/00, § 44, 10 юли 2003 г.). Например, в контекста на гаранциите за справедлив процес е установено, че принципът на равнопоставеност на страните – в смисъл на „справедлив баланс“ между страните – изисква на всяка страна да бъде предоставена достатъчна възможност да представи своето възражение при условия, които не я поставят в значително неблагоприятно

Всякакви словесни еквилибристики за повече или по-малко пълен обем от родителски права са неуместни и противоположни.

Далеч по ясен е ВКС в Тълкувателно решение № 1/2016 г. на ОСГК в един-единствен пасаж от това решение: „[...] под упражняване на родителските права съдът има предвид „тяхното ежедневно осъществяване, както и действията по закрилата, защитата и представителството на децата“.

Явно незаконосъобразни са мотивите в същото тълкувателно решение, че при липса на съгласие между родителите „законът сочи, че следва да **бъде предпочетен един от родителите**, при когото детето да живее, и той да е **носител** на родителските права. [...] **задължавайки и най-вече вменявайки отговорност на „по-добрия“** (с оглед интересите на детето) родител да се грижи за тяхното непосредствено отглеждане и възпитание, до постигането на общо съгласие относно упражняването на родителските права“ (потъмняването мое).

Не мога да се съглася, че въвличането на родителите в едно такова състезание кой е „по-добрият“ родител отговаря на интересите на детето. Тъкмо това безумно състезание е причината за най-големите страдания на децата на родители в конфликт, защото е първопричината за този конфликт. Децата на враждуващи родители имат нужда от добро правосъдие, а не от живот при „по-добрия“ си родител, спечелил най-безумното състезание на света, в което, за да останеш близо до детето си, трябва да докажеш, че другият е по-лош. ВКС опровергава сам себе си по въпроса „кой е носител на родителските права?“ със същото тълкувателно решение, с което признава, че за пътуване на дете в чужбина е необходимо съгласието на двамата родители и правомощията на съда да замести това съгласие са силно ограничени в пространството и времето.

Уредбата на пътуването на детето в чужбина е най-яркото доказателство за споделено упражняване на родителските права: за да напусне едно дете страната, е необходимо формално изразено съгласие на двамата родители или решение на съда, заместващо липсващото родителско съгласие. Това право на всеки от родителите е ефективно, защото държавата е взела адекватни мерки за спазването му. Гранична полиция проверява дали има съгласие на родителите при всяко напускане на страната. Хубаво е законодателят да въведе ефективен контрол за спазването и на другите важни родителски решения, като избора на местоживеене на детето, избор на име, избор на религия, избор на училище, важни медицински интервенции и др.

Няма никаква причина, след като споделеното родителство е възможно със споразумение между родителите, да не е възможно такова и при липса на споразумение, защото няма

положение спрямо опонента си (вж., наред с други органи, *Dombo Beheer B.V. срещу Холандия*, 27 октомври 1993 г., § 33, серия А, № 274). Този принцип ще бъде лишен от съдържание, ако една от страните по делото не е била уведомена за гледането по такъв начин, че да има възможност да присъства, в случай че страната реши да упражни правото си да се яви, установено в националното законодателство (вж. *Загородников срещу Русия*, № 66941/01, § 30, 7 юни 2007 г.). Това е така, особено когато съдебните органи трябва да определят фактическите въпроси и в случаите, когато искът на жалбоподателя е, по своята същност, до голяма степен основан на личния му опит (вж. *Саломонсон срещу Швеция*, № 38978/97, § 39, 12 ноември 2002 г.; *Ковалев срещу Русия*, № 78145/01, § 37, 10 май 2007 г.). В допълнение, в контекста на оплаквания, разгледани в съответствие с чл. 8 от Конвенцията, Съдът е постановил, че същият трябва да се увери, че процесът на вземане на решения, водещи до приемането на разглежданите мерки от страна на националните съдилища, е справедлив и позволява на заинтересованите лица да представят своя случай в неговата пълнота, и че интересите на детето са били защитени (вж. *X срещу Латвия [GC]*, № 27853/09, § 102, ЕСПЧ 2013; *A. Л. срещу Полша*, № 28609/08, § 72, 18 февруари 2014 г.).“

причина децата на враждуващи родители да бъдат дискриминирани спрямо връстниците си, чиито родители съумяват да постигнат съгласие.

Тълкуването на ВКС подхранва и една друга дискриминация по признак „пол“, за която всички знаят, че съществува, но всички старателно избягват да коментират: известен факт е, че делата за родителски права, независимо от доказателствата по делото, почти винаги се възлагат от съдилищата на майките. Тази дискриминация е вредна за всички и със сигурност за майката, която почти винаги печели родителските права. Всъщност това, което със сигурност печели майката, е 100% от родителската тежест, 24 часа в денонощието и 7 дни в седмицата постоянна грижа за детето. Радващ е фактът, че вече има феминистки движения, които се борят за споделено родителство, защото са убедени, че то е по-добро и за майките¹⁸.

Въпреки че на теория и двамата родители остават титуляри на родителските права, на практика за този, на когото не е присъдено упражняването, остават само задълженията и получава едни теоретични и илюзорни права. Да не говорим, че често е лишен от възможността дори да изпълнява задълженията си, предвидени в Конституцията и СК: „да се грижи за физическото, умственото, нравственото и социалното развитие на детето, за неговото образование и за неговите лични и имуществени интереси, да го отглежда, да формира възгледите му и да осигурява образованието му“.

По тази причина, ако и двамата родители желаят да останат в живота на детето си и не могат да се споразумеят за това, те са принудени да воюват за родителските права. Тази война влошава често и без това лошите им отношения, като има отрицателно въздействие преди всичко върху децата. Множество изследвания по света доказват, че най-травмиращ за децата е конфликтът между родителите, съответно намаляването на конфликта се отразява положително на благосъстоянието на децата след развода.

Мерки за подобряване на правната уредба

Намаляването на конфликтите между родителите би могло да стане чрез въвеждане на система от мерки, които предлагам да бъдат обсъдени и приети от законодателя, както следва.

– Въвеждане като основополагащ критерий за висок родителски капацитет – кооперативността на родителя да гарантира на детето си редовни преки контакти (по всички комуникационни начини) с другия родител и с членовете на разширеното семейство. В ТР 1/2016 г. ВКС посочва, че намесата на съда има единствената цел да бъде дадена защита на интересите на ненавършилите пълнолетие деца, засегнати от родителския спор. Едва ли може да има спор, че с оглед интересите на детето този от родителите, който може да надмogne личното си отношение към другия и да постави детето и нуждите му на първо място, е по-добрият родител.

– Въвеждане на оборима презумпция за физическо споделено родителство (т. е. при липса на споразумение между родителите съдът е длъжен да определи местоживеенето на детето при всеки един от двамата родители, на равни периоди от време, освен ако много важни причини не позволяват това). Присъждайки този режим, за съда отпада необходимостта да прави избор между родителите. Няма губещи и спечелили страна. Печелят всички, най-вече децата, които могат да получат в равна степен любовта и грижата и на двамата си родители и не стават свидетели на родителската война. Държавата по-този начин дава ясен знак и стимул за споразумяване на спорещите родители, защото ако не постигнат споразумение помежду си, това е нормата, която съдът ще приложи, за да гарантира правата на всички и преди всичко на детето. Всички усложнения пред практикуването на споделено

¹⁸ Leading Women for Shared Parenting is an organization whose supporters recognize Children Need Both Parents. <http://lw4sp.org/>

родителство са преодолими. Най-често сочените са: ранна детска възраст, голяма географска отдалеченост на жилищата на разделените родители и високата степен на родителския конфликт. Заради особените и маргинални случаи обаче не трябва да се прави генерален извод за абсолютна невъзможност и неприложимост на споделеното родителство. То винаги ще бъде съобразено с особеностите на конкретния случай, но никога не бива да бъде жертвано правото на семеен живот нито на детето, нито на майката, нито на бащата.

– Въвеждане на задължително обучение на всички родители, участващи в развод, спор за родителски права или за режим на лични отношения относно последниците от развода за децата и за самите тях. Голяма част от родителите, улисани в спора помежду си, забравят или въобще не си дават сметка за последниците, които ще има поведението им върху децата. Други имат нереалистични представи за изхода от спора. Много хора и досега са убедени, че детето е нещо като собственост на майката и това ѝ право е записано в закона. Подобно обучение би могло да става чрез създаване на подходящи социални услуги, мрежа от доставчици и насочване на страните от съда към ползването ѝ.

– Въвеждане на времеви минимум за режим на лични отношения. Психолозите са установили, че за поддържане на нормална връзка с детето е необходимо времето, прекарано с родителя, да не бъде по-малко от 35% на годишна база¹⁹. По-новите изследвания отхвърлят старите схващания, че качеството на връзката дете–родител е по-важно от количеството време заедно с детето. Те доказват, че има пряка зависимост между количеството време и качеството на връзката²⁰.

– Разделяне на решенията за детето на важни решения (местоживеене, лечение, образование и др.) и на ежедневни решения. Провеждане докрай на принципа, че важните решения винаги се взимат по общо съгласие, освен ако правата на единия родител не са ограничени или е лишен от родителски права.

– Насочване на страните към споразумение, в това число и чрез алтернативни методи за решаване на споровете, като медиация. Решаването на спора чрез споразумение прави много по-малко вероятно повторното връщане на страните в съда. Освен това хората са много по-склонни доброволно да изпълняват нещо, за което сами са се договорили.

– Промяна на терминологията, използвана в СК. Сегашната терминология е остатък от минали времена и дава грешни послания на родителите. Терминът „родителски права“ създава усещането за собственост и права върху детето. Много по-подходящо е този термин да бъде заменен с вече широко използвания в Европа – „родителски отговорности“.

Едва ли е случайно, че в много от развитите страни по света и в Европа е въведено или се въвежда споделеното родителство като основен модел. В Европа – по данни на федерация „Колибри“ – в 23 страни е въведено споделеното родителство. От тях в 8 при споразумение между родителите, в 15 по решение на съда, въпреки възражението на единия родител и в 2 – оборима презумпция за споделено родителство.

¹⁹ Warshak R A.: After divorce, shared parenting is best for children's health and development. Statnews, 26.5.2017.

²⁰ William V. Fabricius, Sanford L. Braver, Priscila Diaz & Clorinda E. Velez, Custody and Parenting Time: Links to Family Relationships and Well-Being After Divorce, in The Role of the Father in Child Development 2011. p 231 („In the typical family, more parenting time than the traditional alternating weekend visitation is required to achieve the well-recognized benefits of two involved parents, each with a close relationship to the child. An emerging consensus is that a minimum of one-third time is necessary to achieve this criterion and that benefits continue to accrue as parenting time reaches equal (50-50) time.“).

Очаквани положителни резултати от въвеждането на посочените мерки

1. Подобряване на адаптацията на децата след развода

Редица проучвания²¹ сочат, че децата се приспособяват много по-успешно в непосредствения период след развода, когато поддържат силна положителна връзка и с двамата си родители. Ясно е, че по-силна връзка и с двамата родители е много по-вероятно да има при споделено родителство, когато нито един от родителите няма възможност да преустанови контактите между детето и другия родител. В този смисъл присъждането на правата на единия родител нарушава правата на детето – да познава и обича и двамата си родители в ежедневието, както и правата на неотглеждащите родители и на бабите и дядовците.

2. По-голямо участие на бащите в отглеждането на децата

Споделеното родителство позволява на децата и бащите да запазят нормална връзка. При сегашния модел предимно майката е отглеждащ родител и връзката между децата и бащата става непълноценна. Всеизвестно е, че и двата пола имат своя роля във възпитанието на децата и не са напълно взаимозаменяеми. Децата, и момчетата и момичетата, имат нужда от бащиния модел за правилното си възпитание.

3. Премущества за майките

Възлагането на основната грижа за децата ощетява и дискриминира майките. Те са лишени от свободно време, от възможности за кариерно развитие, обречени са на риск от бедност и крайна бедност. Това се отразява негативно на емоционалното и психическото им състояние, а оттам – и на благосъстоянието на децата. Включването на бащата по-пълноценно в грижите за децата осигурява на майките повече свободно време и възможности.

4. Намаляване на повторните дела между родителите

Намаляването на конфликтността води до по-малко повторни дела. Това ще се отрази благоприятно както на родителите, които ще харчат по-малко време и пари за нови дела, така и косвено на децата, а и на съдебната система. Изследване в Калифорния²² показва, че партньори, които упражняват споделено родителство, се съдят повторно в 16% от случаите, докато в случаите на един отглеждащ родител – в 32% от случаите.

5. Подобряване на изплащането на издръжката за деца

При споделено родителство хората са по-склонни за изпълняват доброволно задълженията си за издръжка. Изследвания, сравняващи честотата на плащане на издръжка от не-

²¹ Wallerstein J S, & Kelly J B. *Surviving The Breakup: How Children and Parents Cope With Divorce*. Basic Books, New York (1980); Lund M. *Research On Divorce and Children*. 14 *Family Law* (1984) pp 198–201; Mitchell A. *Children In The Middle: Living Through Divorce*. Tavistok Publications, London & New York (1985); Kelly J B. *Longer-Term Adjustment In Children of Divorce: Converging Findings and Implications For Practice*. 2 *Journal of Family Psychology* (1988a) pp 119–140; Warshak R A. *Father Custody and Child Development: A Review and Analysis of Psychological Research*. 4 *Behavioural Science and The Law* (1986) pp 185–202; Warshak R A. *The Custody Revolution: The Father Factor and The Motherhood Mystique*. Simon & Schuster, New York (1992).

²² Iffeld F, Iffeld H, & Alexander J. *Does Joint Custody Work? A First Look At Outcome Data of Relitigation*. 138 *American Journal of Psychiatry* (1982) pp 62–68.

отглеждащ родител и от родител в споделено родителство, показват, че вторите изпълняват задълженията си към децата много по-добре²³.

6. По-малко разводи

Няколко изследвания, проведени в САЩ, показват връзка между споделеното родителство и намаляването на разводите²⁴. Резултатите показват, че в щатите, където процентът на родителите, носещи споделена отговорност за децата след раздялата, е над 30%, се наблюдава понижение на разводите при сравнение с другите щати.

7. Равенство на половете

Сегашното положение възлага на майката стереотипната роля на домакиня и родител, който трябва да полага основната грижа за децата, а на бащата – ролята на финансов донор. Ако жената не приеме наложената ѝ роля, тя бива считана за лоша майка и непълноценна жена. По същия начин на самотния баща се гледа със съжаление. Това противоречи на съвременните разбирания за равенство на половете и на антидискриминационното законодателство.

8. Съответствие с относимото международно законодателство

В Решение от 10.2.2015 г. по делото Пенчеви срещу България (Жалба № 77818/12), Европейският съд по правата на човека прави анализ на относимите международни актове, свързани с принципа за „най-добрите интереси на детето“ – Декларацията за правата на детето от 20 ноември 1959 г., Конвенцията на ООН за правата на детето (КПД), Насоките за определяне най-добрите интереси на детето, издадени от Върховния комисариат на ООН за бежанците през 2008 г., Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, Хартата на основните права на Европейския съюз, Хагската конвенция от 25 октомври 1980 г. за гражданските аспекти на международното отвлечение на деца, Общите коментари на Комитета по правата на човека на ООН, Международния пакт за граждански и политически права.

Според член 18, параграф 1 КПД, държавите – страни по конвенцията, полагат всички усилия за осигуряване признаването на принципа, съгласно който двамата родители носят обща отговорност за отглеждането и развитието на детето. Според Ръководство за прилагане на КПД на Комитета по правата на детето на ООН, текстовете на член 7 (правото на детето да познава и да бъде отглеждано от родителите си) и член 18 налагат извода, че, освен ако не е доказано обратното, трайното и продължаващо участие на двамата родители в живота на детето, дори и след развод или раздяла, отговаря на неговите най-добри интереси. Същото гласи и член 16, параграф 1, б. г) от Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените: „еднакви права и задължения на мъже-

²³ Hillary A G. The Case For Joint Custody. The Children's Rights Council, Washington D C (1985); Child Support, Custody, and Visitation: A Report To State Child Support Commission. Montana Child Support Advisory Council (July 1986); Pearson J & Thoennes N. Will This Divorced Woman Receive Child Support? Your Custody Decision May Determine The Answer. The Judges Journal. (Winter 1986); Lester G H. Child Support and Alimony 1989. A Report of The US Bureau of The Department of Commerce, Bureau of The Census. Current Population Reports, Consumer Income-Series P-60, No. 173. US Government Printing Office, Washington DC (September 1991).

²⁴ Kuhn R & Guidubaldi J. Child Custody Policies and Divorce Rates In The U.S. Paper presented at the 11th Annual Conference of the Children's Rights Council, Washington, DC (23–26 October 1997); Brinig M F & Buckley F H. Joint Custody: Bonding and Monitoring Theories. 73 Indiana Law Journal (1998) p. 393.

те и жените като родители независимо от тяхното семейно положение по въпроси, засягащи техните деца. Във всички случаи интересите на децата са преобладаващи“.

Комитетът по правата на детето също подкрепя споделеното родителство. Параграф 67 от Общ коментар № 14²⁵ гласи:

„Комитетът е на мнение, че споделената родителска отговорност в общия случай е в полза на най-добрите интереси на детето. При вземането на решения относно родителските отговорности обаче единственият критерий следва да бъде какво е в полза на най-добрите интереси на конкретното дете. Автоматичното предоставяне от закона на родителските отговорности на единия или двамата родители е в разрез с тези интереси. Когато оценява най-добрите интереси на детето наред с останалите елементи, имащи отношение по случая, съдията трябва да вземе под внимание правото на детето да запази взаимоотношенията си и с двамата родители“ (потъмняването мое).

Заклучение

Необходимостта от реформа и въвеждане на оборима презумпция за споделено родителство е обоснована и належаща. По делото Анева и др. срещу България (Жалби № 66997/13, 77760/14 и 50240/15, Решение от 6 април 2017 г.) пред ЕСПЧ се прави пълна дисекция на проваления настоящ модел на правораздаване и правоприлагане в България по случаите на родителски конфликти. Фактът, че повечето осъдителни решения на ЕСПЧ срещу България са от жалбоподатели-майки (Анева и др., Михайлова, Минчева, Бевакуа, Мерейлес) разбива мита, че сегашната правна уредба привилегирова майките. Действащата лоша правна и правоприлагаща уредба е лоша за всички и преди всичко за децата и затова се нуждае от спешна реформа.

²⁵ Комитет по правата на детето, шестдесет и втора сесия, Женева, 14 януари – 1 февруари 2013 г., ноември 2014 г. Общ коментар № 14 (2013) Най-добрият интерес на детето – първостепенно съображение https://www.unicef.bg/assets/CRC_Materials/GC_BG/GC_14_BG.pdf

THE RIGHT OF FAMILY LIFE AND THE NEED OF REBUTTABLE PRESUMPTION OF SHARED PARENTING IN BULGARIAN LAW

Plamen Borisov

The increase of personal freedom makes important changes in family relationships between two parents and their children. The actual legal order is not suitable to the special needs of the separated parental couple and the right of family life of each parent with their children. The tender years doctrine is ex-

hausted and the doctrine of the shared parenting is the best solution for the needs of contemporary parents and children and at the first place is in the best interest of children.

Keywords: Shared Parenting, Right to Family Life, Best Interest of the Child, Tender Years Doctrine, Parental Conflict

