

НОРМАТИВНО УСТАНОВЕНИ ГРАНИЦИ ОТНОСНО ПРЕДОСТАВЯНАТА ИНФОРМАЦИЯ ОТ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ ПРИ КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА РАБОТА

Ванина Цветанова Цветанова

REGULATORY LIMITS REGARDING THE INFORMATION PROVIDED BY EMPLOYEES WHEN APPLYING FOR A JOB

Vanina Tsvetanova Tsvetanova

1. Според извършения анализ на процесите на пазара на труда от Европейската комисия по данни на Агенцията по заетостта от 2022 година, пазарът на труда в България функционира в режим на преобладаващо търсене на квалифициран труд. Намирането на подходящи професионалисти за заемане на свободните работни места е все по-трудно.¹ Вследствие на това процесът по набиране и подбор на персонал придобива все по-голяма важност за работодателите.

Сключването на трудов договор и престирането на работна сила по създадено трудово правоотношение се регулират от действащото трудово законодателство. Не така стои въпросът с отношенията, които се развиват преди създаването на трудово правоотношение, като някои от тях се отнасят към възникването му. Правни проблеми възникват при кандидатстването за заемане на свободна работна длъжност, тези по набиране² и подбор на персонал, както и отношенията при сключването на трудов договор между работодателя и одобрения кандидат за заемане на свободна длъжност.

Кандидатстването за заемане на свободна длъжност следва да се разглежда като двустранен процес между работодателя и кандидатстващия за работа. Необходимо условие за възникване на възможността за кандидатстване за заемане на свободна работна длъжност е стартирането на процес по набиране и подбор на персонал от работодателя.

Процесът по набиране и подбор на персонал има двояка насоченост. От една страна дава начало на процеса по набиране от работодателя на работници и служители чрез обяви за работа за свободната длъжност, а от друга на извършването от него на подбор измежду тези кандидати.

2. Процесът по набиране на персонал зависи от работодателя и от практиката, която е възприел и наложил в предприятието си. Най-често в съвременните условия работодателите използват различни интернет платформи за публикуване на своите обяви за свободни работни места.

2.1. Преди начало на набирането и подбор на персонал е възможно работодателят в свои вътрешнофирмени нормативни актове да е определил правила и критерии, които да се прилагат при наемането на работници и служители. Такива критерии е

¹ Европейска комисия, Информация за трудовия пазар в България, Раздел „Кратък обзор на пазара на труда“, 2022 г., https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-bulgaria_bg

² „Набирането на персонал“ се възприема като дейност по събиране на кандидатури за заемане на свободна длъжност посредством публикуването на обяви и други способи.

възможно да са уредени и в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан.

Това е така, тъй като по смисъла на чл. 50, ал. 1 във връзка с чл. 50, ал. 2 от Кодекса на труда /КТ/ предмет на уреждане с колективен трудов договор са тези трудови и осигурителни отношения, както и други непосредствено свързани с тях отношения по смисъла на чл. 1, ал. 1 КТ³, които не са императивно уредени от закона, като законът не допуска уговарянето на по-неблагоприятни клаузи за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят вече е обвързан. Като се предвиди разпоредбата на чл. 50, ал. 1 КТ се налага изводът, че в нормативната си част колективният трудов договор може да съдържа и правила, които да регулират отношенията, отнасящи се до учредяване на индивидуалните трудови правоотношения⁴. Това са условия, които да са изисквани от работодателя за новопостъпващите работници и служители. Предмет на регулиране тук са отношения, които предхождат сключването на индивидуалните им трудови договори. Това биха могли да бъдат и условия относно притежаваната от новопостъпващите определена правоспособност и/или квалификация. Няма пречка обаче да се предвижда и задължение за работодателя да запознае новопостъпващите работници и служители с колективнотрудовите условия, които действат в предприятието или по отношение на заеманата от тях длъжност. Следва да се отбележи, че именно предвиждането на такова задължение за работодателя е израз на отношенията, непосредствено свързаните с трудовите такива по смисъла на чл. 1, ал. 1 КТ. Това е така, защото с изпълнението от работодателя на това му задължение се създава възможност за работника/служителя да направи преценка, дали да се ползва от колективнотрудовите условия, ще се присъедини към синдикална организация, страна по колективния трудов договор или ще се присъедини към него по реда на чл. 57, ал. 2 КТ⁵, след сключването на индивидуалния му трудов договор. По този начин ще се проявят и отношенията, непосредствено свързани с трудовите, защото от една страна те възникват за защита на трудовите отношения и съдействат за тяхното развитие⁶, а от друга защото тези отношения не могат да съществуват самостоятелно, независимо от и без трудови отношения. Поради това споделям и поддържаното разбиране, че колективният трудов договор може да урежда въпроси, които не са трудови, но са непосредствено свързани с трудовите отношения⁷. С оглед на изложеното следва да се направят и някои пояснения относно същността на колективния трудов договор.

По своята правна същност колективният трудов договор, независимо дали е сключен на ниво предприятия, браншове, отрасли или общини, има функцията на нормативно съглашение между страните по него. В определените от закона граници

³ *Мръчков Васил*, Глава първа „Общи положения“, Коментар на Кодекса на труда, изд. 13, Сиби, 2021, стр. 18

⁴ *Иванова Радостина*, Отношения, по повод сключване на трудов договор и други отношения, предмет на уреждане от колективен трудов договор, Годишник на БСУ, том XLII, 2020, стр. 129

⁵ *Иванова Радостина*, Отношения, по повод сключване на трудов договор и други отношения, предмет на уреждане от колективен трудов договор, Годишник на БСУ, том XLII, 2020, стр. 130

⁶ *Мръчков Васил*, Глава първа „Общи положения“, Коментар на Кодекса на труда, изд. 13, Сиби, 2021, стр. 18

⁷ *Иванова Радостина*, Отношения, по повод сключване на трудов договор и други отношения, предмет на уреждане от колективен трудов договор, Годишник на БСУ, том XLII, 2020, стр. 130

страните по колективния трудов договор целят да създадат, уредят или унищожат една правна връзка помежду си. По този начин те конституират правни норми, които обуславят нормативното действие на колективния трудов договор. Уговорените в него правила за поведение имат непосредствено и незабавно действие между страните, което обосновава и нормативния му характер. В тази връзка споделям становището, че действието на нормативните клаузи в колективния трудов договор е сходно с действието на държавните нормативни актове. То по своята правна същност е ограничено до обхвата на предмета на индивидуалните трудови договори. Този извод се налага, тъй като задължителна предпоставка за действието на колективния трудов договор е наличието на действителни, непрекратени трудови отношения, които да предоставят синдикално членство на работници и служители. Това е така, тъй като на основание чл. 51а – 51в КТ само синдикална организация може да встъпи като страна в договора и присъединяването към него от работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 КТ, обуславя действието на нормите му спрямо тях.⁸ Това от своя страна обосновава и индивидуални претенции на работниците и служителите относно недействителността на договора и/или изпълнението на отделни негови клаузи, с които се предвиждат задължения на работодателя по отношение на тях.⁹

2.2. Следва да се направи отграничение на процеса по набиране и подбор на персонал от дейността по водене на преговори за сключване на трудов договор. Воденето на преговори се състои в обсъждането между страните на предложението за сключване на договор и определяне на съдържанието му¹⁰. С оглед на това не следва извод, че при процеса по набиране и подбор на персонал работодателят отправя предложение за сключване на трудов договор до заинтересованите за заемане на свободната работна длъжност лица. Това е така, тъй като чрез началото на процеса по набиране и подбор на персонал работодателят заявява пред неограничен кръг хора единствено желанието си да назначи работник/служител на свободната работна длъжност, а не отправя предложение за сключване на трудов договор. Още повече по своята същност процесът по набиране и подбор на персонал представлява преценка от работодателя на отзовалите се кандидати за свободната работна длъжност по определени признаци.

Воденето на преговори за сключване на трудов договор ще започне когато работодателят е извършил вече своята преценка на кандидатите и е направил своя избор измежду тях за заемане на свободната работна длъжност. В този смисъл следва да се отбележи, че в Кодекса на труда не е налице изрична правна регламентация на воденето на преговори за сключване на трудов договор. С оглед на това споделям разбирането, че субсидиарно следва да се прилага общото правило за добросъвестност при водене на преговори и обезщетението за причинени вреди при недобросъвестното им водене, предвидено в чл. 12 от Закона за задълженията и договорите /ЗЗД/. Приложение следва да намерят и чл. 13 и 14 ЗЗД за предложението и неговото приемане.¹¹

⁸ *Иванова Радостина*, Колективен трудов договор – понятие, същност, сключване, изд. ФЛАТ – Бургас, 2022, стр. 40-43

⁹ *Иванова Радостина*, Индивидуални претенции по колективен трудов договор, изд. ФЛАТ – Бургас, 2017, стр. 34-35

¹⁰ *Мръчков Васил*, Договорът в трудовото право, изд. Сиби, 2010, стр. 87-88

¹¹ *Мръчков Васил*, Договорът в трудовото право, изд. Сиби, 2010, стр. 87-88

2.3. В процеса по набиране и подбор на персонал работодателят дължи определено поведение спрямо кандидатстващите за работа. По силата на Закона за защита от дискриминация /ЗЗДискр./ за работодателя са налице задължения при обявяване на свободно работно място. Внимание следва да се отдели на императивната разпоредбата на чл. 12, ал. 1 във връзка с чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Работодаателят няма право да поставя спрямо кандидатстващите изисквания, които да налагат различия, свързани с пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по които Република България е страна, освен в изрично уредените случаи по чл. 7 ЗЗДискр., както и съгласно чл. 12, ал. 2, пр. последно ЗЗДискр., когато това е необходимо за нуждите на проучване за получаване на разрешение за работа с класифицирана информация при условията и по реда на Закона за защита на класифицираната информация.

Следва да се отбележи, че разпоредбата на чл. 8, ал. 3 КТ не намира приложение в процеса по набиране и подбор на персонал. Правната норма на чл. 8, ал. 3 КТ регулира вече учредените и действащи трудови правоотношения, по които работниците и служителите са поели и изпълняват задължения и упражняват техни права. Чл. 8, ал. 3 КТ изразява общата идея за забрана на дискриминацията в трудовите отношения, на която е посветена Конвенция № 111 на МОТ от 1958 г., ратифицирана от България. Това е така, тъй като тя урежда равенството /еднаквото третиране/ в отношението на работодателя към работниците и служителите в рамките на трудовото правоотношение. С разпоредбата на чл. 8, ал. 3 КТ се изключва допускането на каквато и да е дискриминация, привилегии или ограничения в правата и задълженията, основани на критерии, които не са свързани с характера на работата и необходимата квалификация, а с основания, които лежат вън от трудовото правоотношение.¹²

3. Процесът по набиране на персонал и кандидатстването от заинтересованото лице за заемане на свободната работна длъжност са взаимосвързани. Това е така, тъй като процесът по набиране предхожда този на кандидатстването. Заедно с изтичане на указания от работодателя срок за кандидатстване приключва и процесът по набиране на персонал. От тук е и началото на подбора на персонал.

Подборът на персонал следва да се разглежда като дейност, фокусирана върху наемаването на подходящия съобразно изискванията на работодателя кандидат за свободната работна длъжност. Подборът на персонал обикновено се извършва на два етапа – подбор на кандидатите по документи и провеждане на интервю. При подбора по документи работодателят извършва преценка на предоставената при кандидатстването информация от кандидата относно неговото образование, обучение, професионален опит, умения и личностни качества.

Пристъпването към втория етап от подбора на персонал, а именно интервюто за работа, може да се разглежда като основен, а в много случаи и единствен метод за преценка на кандидата след оценка на документите му. Чрез провеждане на интервю работодателят цели да извлече възможно най-много информация, която да допълни данните, предоставени от кандидата за работа чрез формата за кандидатстване и/или от автобиографията му.

¹² *Мръчков Васил*, Глава първа „Общи положения“, Коментар на Кодекса на труда, изд. 13, Сиби, 2021, стр. 84-91

В чести случаи обаче работодателят се отклонява в интервюто от въпросите, имащи отношение към длъжността, която ще се заеме и започва да проявява интерес и към лична информация, която от правна гледна точка няма отношение за възникване на трудовото правоотношение. Още повече съгласно чл. 32, ал. 1 от Конституцията на Република България /КРБ/ личният живот на гражданите е неприкосновен. Неприкосновеността на личния живот като основно и неотменимо човешко право има своята правна уредба и в европейското законодателство. По силата на чл. 8, т. 1, пр. първо от Европейската конвенция за правата на човека всеки има право на неприкосновеност на личния си живот. Изискването от работодателя на лична информация, която няма отношение към евентуалното възникване на трудово правоотношение с кандидатстващия за работа би представлявало нарушение на основно и неотменимо негово право. Израз на правото на личен живот е и чл. 12, ал. 2 ЗЗДискр.

Съгласно чл. 12, ал. 2 ЗЗДискр. преди сключване на трудовия договор работодателят няма право да иска от кандидата информация по признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., освен в изрично предвидени случаите по чл. 7 ЗЗДискр. или когато това е необходимо за нуждите на проучване за получаване на разрешение за работа с класифицирана информация при условията и по реда на Закона за защита на класифицираната информация. В тази връзка следва да се отбележи, че съгласно „Съвети при кандидатстване за работа“ на Комисията за защита на личните данни¹³ от 29.01.2021 г. се поставя въпроса за границите на лична информация, която може да се изисква от работодателя при кандидатстване за работа.

Съгласно становището на Комисията работодателят има право едностранно да определя изискванията за заемане на определена длъжност, както по отношение на професионалната квалификация, вид, естество и съдържание на трудовите задължения, така и лични способности и умения на кандидата. Евентуалният работодател няма право да изисква и обработва лични данни и лична информация, за които не е налице нормативно основание за това. Това се отнася и за лична информация, която не е адекватна или относима към процеса на подбор на персонал. Такъв вид лична информация е относно семейно положение, деца и планирано родителство, сексуална ориентация и други. **Тази информация няма отношение към възникването на трудовото правоотношение.** Още повече на основание чл. 12, ал. 3 ЗЗДискр. работодателят няма право да отказва приемането на работа поради бременност, майчинство или отглеждане на дете. В този смисъл е практика на Съда на Европейските общности /СЕО/, постановена с Решение от 04.10.2001 г. /Пети състав/ по дело С-109/00 относно преюдициално запитване на Върховен съд Дания, за тълкуването на чл. 5, § 1 от Директива 76/207 ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равно третиране на мъже и жени по отношение достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване, както и условията на труд и чл. 10 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. относно въвеждането на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето при работа на бременни работнички и работнички родилки или кърмачки /десета специална директива по смисъла на член 16 (1) от Директива 89/391/ЕИО/.¹⁴

¹³ **Становище** на Комисията за защита на личните данни, достъпно на официалния ѝ сайт, а именно „Съвети при кандидатстване за работа“ от 29.01.2021 г.; <https://www.cpdp.bg/?p=element&aid=1003>

¹⁴ **Решение** от 04.10.2001 г. /Пети състав/ на Съда на Европейските общности по дело С-109/00 относно преюдициално запитване за тълкуването на чл. 5, § 1 от Директива 76/207 ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равно третиране на

Съгласно Решение от 04.10.2001 г. на СЕО чл. 5, § 1 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. и чл. 10 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. трябва да се тълкуват като непозволяващи работничка да бъде уволнена на основание бременност, когато не е уведомила работодателя, че е бременна, въпреки че е знаела за това при сключване на трудовия договор; когато е била наета за определен период от време; и поради бременност не е могла да работи през значителна част от срока на този договор.

С оглед постановената съдебна практика в Решение от 04.10.2001 г. на СЕО във връзка с чл. 12, ал. 3 ЗЗДискр. се налага изводът, че за жена, кандидатстваща за заемане на свободна работна длъжност, не е налице задължение да уведомява бъдещия работодател относно обстоятелството, дали е бременна или не. Това е така, тъй като с чл. 12, ал. 3 ЗЗДискр. законодателят изключва поставянето в зависимост на възникването на трудовото правоотношение от наличието на бременност, съответно и информацията относно това няма значение. Още повече съгласно чл. 24, ал. 1 ЗЗДискр. работодателят е длъжен при наемане, когато това е необходимо за постигане целите на ЗЗДискр., да насърчава да кандидатстват лица, принадлежащи към по-слабо представения пол или етнически групи, за извършване на определена работа или за заемане на определена длъжност.

4. С Наредба № 4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор /Наредба № 4/ българският законодател е поставил правна рамка на минимум документи, които е допустимо работодателят да изисква от кандидата за работа при сключване на трудов договор. По силата на чл. 2 от Наредба № 4 работодателят може да изисква представянето и на други документи, различни от императивно уредените в чл. 1 от Наредбата № 4, ако това е предвидено или произтича от закон или друг нормативен акт. В случай че работодателят не може да обоснове изискването си за предоставяне на друга допълнителна информация, която няма отношение към процеса на наемане, кандидатстващият за работа може да откаже да я предостави. Това е така, тъй като работодателят няма право да изисква и обработва информация, за която не е налице нормативно основание за това и няма отношение към възникването на трудовото правоотношение. В тази връзка следва да се отбележи, че при евентуален отказ от работодателя за наемане на кандидатстващия, поради непредоставената от него допълнителна информация, няма да е налице трудов спор по смисъла на чл. 357, ал. 1 КТ. Това е така, защото трудови са споровете, които произтичат от трудово правоотношение, когато се отнасят за възникването, съществуването, изпълнението или прекратяването му¹⁵. Трудов спор по смисъла на чл. 357, ал. 1 КТ относно възникването на трудовото правоотношение ще бъде налице, когато свободната работна длъжност следва да бъде заета въз основа на конкурс, а не е нает класираният на първо място. Това е така, тъй като на основание чл. 96, ал. 1 КТ трудовото право-

може и жени по отношение достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване, както и условията на труд и чл. 10 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. относно въвеждането на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето при работа на бременни работнички и работнички родилки или кърмачки (десета специална директива по смисъла на член 16 (1) от Директива 89/391/ЕИО)
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=46667&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

¹⁵ **Василев Атанас, Мингов Емил**, Глава осемнадесета „Трудови спорове“, Коментар на Кодекса на труда, изд. 13, Сиби, 2021, стр. 1116

отношение възниква с лицето, което е класирано на първо място, от деня, в който е получило съобщението за резултата.

5. От изложеното следва обосноваван извод, че по отношение на процеса по набиране и подбор на персонал действат отделни гражданскоправни и административно-правни разпоредби. Няма пречка при наемането на работници и служители работодателят в свои вътрешнофирмени нормативни актове да определи и допълнителни правила и критерии, включително такива критерии е възможно да са уредени и в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан.

Процесът по набиране и подбор на персонал представлява преценка от работодателя на кандидатите за свободната работна длъжност по определени признаци. Поради това не е относим към дейността по водене на преговори, подчинена на нормативната уредба в ЗЗД. В процеса по набиране и подбор на персонал работодателят дължи определено поведение спрямо кандидатстващия за работа по силата на ЗЗДискр. В съответствие със ЗЗДискр. работодателят няма право да поставя спрямо кандидатстващите за свободна работна длъжност изисквания по признаци относно пол, раса, семейно положение, сексуална ориентация и други.

С оглед тенденцията в България за преобладаващо търсене на квалифициран труд следва да се отбележи, че процесът по набиране и подбор на персонал придобива все по-голямо значение за работодателите. Поради това за в бъдеще ще е добре, ако преддоговорните отношения по сключване на трудов договор намерят своята систематизирана правна регламентация и в Кодекса на труда. По този начин от една страна работодателите ще могат по-лесно да се ориентират в нормативната уредба относно дължимото от тях поведение при наемане на работници и служители, а от друга кандидатстващите за работа ще могат да се запознаят и да упражнят правата си при недобросъвестно поведение на работодател.