



**УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО
СТОПАНСТВО**

Юридически факултет

Катедра „Частноправни науки“

**СПЕЦИАЛНА ЗАКРИЛА НА ТРУДА НА
НЕПЪЛНОЛЕТНИТЕ**

АВТОРЕФЕРАТ

на Дисертационен труд

за придобиване на образователна и научна степен „доктор“

Редовен докторант:

Илияна Събинова Георгиева

Докторска програма:

Трудово право и общественно осигуряване

Професионално направление:

3.6. Право

Научен ръководител:

доц. д-р Райна Москова Койчева

гр. София

2024 г.

Дисертационният труд е обсъден на 10.10.2024 г. в катедра „Частноправни науки“, Юридически факултет, Университет за национално и световно стопанство и е налице положително решение на катедрен съвет за готовността му за защита пред научно жури.

Публичната защита на дисертационния труд ще се проведе на 15.01.2025 г. от 15,00 ч. в Университет за национално и световно стопанство, гр. София.

Материалите по защитата на дисертационния труд са на разположение на интересувашите се лица в дирекция „Наука“, Университет за национално и световно стопанство.

Съдържание

I. Обща характеристика на дисертационния труд	4
§ 1. Значимост на изследването	4
§ 2. Предмет на изследването	4
§ 3. Цел и задачи на изследването	5
§ 4. Методи на изследване	6
§ 5. Научна новост на изследването	7
§ 6. Практическо значение на изследването	9
§ 7. Обем и структура на дисертационния труд	10
II. Съдържание на дисертационния труд	12
§ 1. Увод	12
§ 2. Глава I	12
§ 3. Глава II	14
§ 4. Глава III	15
§ 5. Глава IV	28
§ 6. Заключение	31
III. Публикации по темата на дисертационния труд	32

I. Обща характеристика на дисертационния труд

§ 1. Значимост на изследването

Непълнолетните лица работят основно през летния сезон, по време на училищната ваканция. Но не са редки и случаите, когато работят и през цялата година в свободното си от учене време. Често подрастващите са наемани като работници или служители в ресторанти, заведения, туристически обекти.

Ниската възраст, незрялостта и липсата на опит подсилват уязвимостта на непълнолетните като работници и служители и пораждаат необходимостта от повишено законодателно внимание към труда им. Вниманието на нашата страна като демократична, социална и правова държава следва да бъде насочено към закрилата на ненавършилите 18-годишна възраст лица във всички сфери на техния живот, особено когато полагат труд.

В трудовоправната литература у нас липсва монография, посветена на специалната закрила на труда на подрастващите. Тази проблематика не е изследвана задълбочено. Всичко това обуславя значимостта на темата на настоящия дисертационен труд.

§ 2. Предмет на изследването

Обект на анализ са релевантните правни разпоредби от действащото българско законодателство. Това са преди всичко нормите на трудовото право, съдържащи се в Кодекса на труда (КТ), закони и подзаконови актове. За изпълнение на поставените задачи са анализирани още конкретни конституционни текстове, разпоредби от административното и наказателното право и относимата административна и съдебна практика. Обект на анализ в дисертационния труд са също така и свързаните с труда на непълнолетните

правила в международни източници и в източници от правото на Европейския съюз.

Предмет на настоящото изследване е специалната закрила на труда на непълнолетните, разбирана като по-голяма загриженост на законодателя към тях. Посредством тази закрила българският законодател се стреми към създаване на социално справедлива трудовоправна уредба и към преодоляване на по-уязвимото положение на непълнолетните работници и служители, което се дължи на ниската им възраст. Настоящият дисертационен труд разглежда специално създадените правила за ненавършилите 18-годишна възраст работници или служители, посредством които специалната закрила на труда им предоставя допълнителни права и по-благоприятни условия на труд. Титуляри на тези права „в повече“ са само непълнолетните и с тях не разполагат останалите работници и служители.

Когато липсва специална разпоредба относно закрилата на труда на непълнолетните, приложение намират отнасящите се за всички работници и служители общи правила за закрила на живота, здравето и работоспособността на трудещите се. Общите разпоредби за закрила на труда на всички работници и служители, които се прилагат и спрямо непълнолетните такива, са извън предмета на настоящото изследване.

Дисертационното изследване не разглежда специалната процесуална дееспособност на непълнолетните по трудови спорове, изразяваща се във възможността да водят лично трудови дела и да извършват самостоятелно валидни процесуални действия по спорове по трудови правоотношения.

§ 3. Цел и задачи на изследването

Целта на изследването е да анализира в какво се изразява специалната закрила на труда на подрастващите съгласно действащото българско

законодателство. В същото време анализът се стреми да прецени практическата ефективност на нормативната уредба и да проучи възможността за нейното усъвършенстване.

За постигане на тази цел по време на работата са поставени няколко основни задачи:

- Да се направи преглед на правната уредба на анализирания правен институт;
- Да се изследва в какво се изразява специалната закрила на труда на непълнолетните преди и при възникване на трудовото правоотношение;
- Да се изясни съдържанието на закрилата по време на трудовото правоотношение;
- Да се разгледа отговорността за нарушаване на трудовото законодателство относно непълнолетните – административнонаказателната отговорност по Кодекса на труда и наказателната отговорност по чл. 192а Наказателен кодекс (НК), както и да се проучи относима административна и съдебна практика;
- Да се установят слабости, празнини и несъвършенства в действащото трудово законодателство;
- Да се направят предложения *de lege ferenda* за законодателни поправки с цел усъвършенстване на правната уредба и повишаване ефективността на специалната закрила на труда на непълнолетните.

§ 4. Методи на изследване

В хода на работата са използвани различни методи на изследване. С помощта на историческия метод на научно изследване е направен преглед на развитието на правната уредба на специалната закрила на труда на непълнолетните от момента на създаване на българското трудово законодателство през 1905 г. до днес. Дисертацията показва промяната в

нормативната уредба - преминаването от отделни и изолирани единични разпоредби относно закрила на младежкия труд към създаването на нов и самостоятелен трудовоправен институт, състоящ се от цяла група нормативни правила.

Сравнителноправният метод на изследване е използван за извършването на обзор на чужди законодателства и съпоставянето им с българските правни разрешения. Направена е съпоставка между българската трудовоправна уредба и националните законодателства на Република Франция, Република Словакия, Република Румъния, Чешката република, Република Полша и Руската федерация.

Изследването си служи още с методите на анализа и синтеза, логическия, догматичния, индуктивния и дедуктивния метод.

§ 5. Научна новост на изследването

Към настоящия момент в българската трудовоправна литература липсва самостоятелно и цялостно теоретично изследване на правния институт на специалната закрила на труда на непълнолетните. В учебниците по трудово право се откриват относими към темата на дисертацията лаконични и синтезирани бележки, които са включени в съдържанието на учебниците като част от по-голямата тема за специална закрила на някои категории работници и служители. По аналогичен начин, специалната закрила на труда на младежите е само една част от предмета на изследването на проф. Средкова от 1988 г., озаглавено „Специална закрила на някои категории работници“. В него е съобразена актуалната към 31 януари 1988 г. трудовоправна уредба. Наред със специалната закрила на младежите, в изследването са разгледани още и специалната закрила на труда на жените, на лицата с намалена трудоспособност и на работещите пенсионери. От издаването на това изследване до днес са изминали повече от тридесет и пет години, което поражда необходимост от актуален преглед на

теоретичната и нормативна постановка на проблематиката, свързана със специалната закрила на труда на непълнолетните. Макар и да съществуват отделни публикации по тази тема, те поставят на разглеждане само конкретни аспекти или проблеми на труда на непълнолетните, без да изясняват специалната му закрила задълбочено. Така настоящият дисертационен труд се явява първото самостоятелно правно изследване на специалната закрила на труда на непълнолетните у нас. Основните научни и научноприложни резултати, които дисертационният труд съдържа и които представляват оригинален принос в науката, са:

- Направен е задълбочен и цялостен анализ на специалната закрила на труда на подрастващите.
- Прегледана е правната уредба на специалната закрила на труда на непълнолетните, която се състои от различни източници на правила за поведение, в т. ч. международни универсални и регионални актове, актове от правото на Европейския съюз и вътрешни национални актове (законови и подзаконови).
- Разглеждането на специалната закрила на труда на непълнолетните е разделено на два времеви периода – преди възникване на трудовото правоотношение и по време на неговото съществуване. Констатирана е необходимост от разширяване на закрилата на подрастващите по време на действие на трудовия договор в два аспекта – при едностранно изменение от страна на работодателя и при прекратяване на трудовото правоотношение.
- Анализирана е отговорността за нарушаване на трудовото законодателство относно непълнолетните – административнонаказателната отговорност по Кодекса на труда и наказателната отговорност по Наказателния кодекс. Проучена е относима административна и съдебна практика.

- Констатирани са слабости и празноти в действащото трудово законодателство относно специалната закрила на труда на непълнолетните.
- Направени са редица предложения *de lege ferenda* за усъвършенстване на правната уредба на специалната закрила на труда на непълнолетните.

§ 6. Практическо значение на изследването

В дисертационния труд е направен цялостен анализ на правния институт на специалната закрила на труда на непълнолетните съгласно българското законодателство. Не са редки случаите на нарушаване на трудовите права на подрастващите. Достигнатите в хода на изследването изводи показват, че действащото българско законодателство не осигурява цялостна, достатъчно интензивна и ефективна специална закрила на труда на непълнолетните. Опазването на живота и здравето на подрастващите имат реално практическо значение и изисква създаването и спазването на юридически правила, които да осигурят ефективна специална закрила на техния труд.

Извършен е критичен прочит на относими към темата на дисертационния труд правни разпоредби, за да се обоснове необходимостта от усъвършенстване на действащия правен режим. Целта на формулираните предложения *de lege ferenda* за законодателни поправки е преодоляване на констатираните проблеми и пропуски в правната уредба чрез нейното изменение, допълване и обогатяване.

Напълно реалистична и възможна е една бъдеща тенденция към доразвитие, разширяване и задълбочаване на закрилата на подрастващите в сферата на полагане на труд. Усъвършенстването на действащите правни разпоредби би оказало благоприятен ефект върху предоставянето на по-интензивна специална закрила на труда на непълнолетните. Това ще доведе до обезпечаване в по-пълна степен на техните живот, здраве и правилно цялостно развитие.

§ 7. Обем и структура на дисертационния труд

Дисертационният труд е с обем от 187 страници и включва съдържание, използвани съкращения, текстова част на изследването (увод, изложение и заключение), използвана българска и чуждестранна литература и декларация за оригиналност.

Бележките под линия са 151.

Изследването е структурирано в увод, изложение и заключение. Изложението е разделено на четири глави. Всяка глава е разделена на параграфи и раздели.

Първата глава е посветена на правната уредба на специалната закрила на труда на непълнолетните (вътрешна, международна и в правото на Европейския съюз), включително в исторически план.

Втората глава разглежда закрилата на непълнолетните преди и при възникване на трудовото правоотношение.

Фокусът на третата глава е закрилата на непълнолетните по време на трудовото правоотношение. Тук са анализирани специалните закрилни разпоредби в областта на работното време, отпуските, здравословните и безопасни условия на труд и др. Установена е липсата на специална закрила на труда на непълнолетните на етапа на прекратяване на трудовото правоотношение и са направени предложения *de lege ferenda* за нейното преодоляване.

Последната четвърта глава проучва отговорността за нарушаване на трудовото законодателство относно непълнолетните – административнонаказателната отговорност по Кодекса на труда и наказателната отговорност за извършено престъпление по чл. 192а Наказателен кодекс, изразяващо се в приемане на работа на ненавършило 18-годишна възраст лице без надлежно разрешение от Инспекцията по труда.

Предпочетена е тази структура на изложението, тъй като дава възможност да се анализира специалната закрила на труда на непълнолетните в хронологичен времеви порядък.

В заключението са обособени два параграфа. Първият параграф съдържа обобщение на достигнатите в хода на изследването изводи и на направените предложения *de lege ferenda* за усъвършенстване на правната уредба. Във втория параграф са очертани тенденциите в развитието на правния институт на специалната закрила на труда на непълнолетните.

II. Съдържание на дисертационния труд

§ 1. Увод

В увода са представени актуалността, значимостта и практическото значение на специалната закрила на труда на непълнолетните. Подчертаната е липсата към настоящия момент на самостоятелно теоретично изследване на този правен институт в трудовоправната литература у нас и е аргументирана необходимостта от извършване на цялостен анализ. Посочени са обектът и предметът на дисертацията. Определени са целта и основните задачи на изследването. Представено е как е структуриран дисертационният труд и обосновано защо е предпочетена именно тази структура на изложението. В края на увода е отделено внимание на използваните в хода на работата методи на изследване. Аргументиран е изборът на чужди национални законодателства за нуждите на сравнителноправния метод и съпоставка с българската трудовоправна уредба.

§ 2. Глава I

Глава първа на дисертационния труд е озаглавена „Правна уредба на специалната закрила на труда на непълнолетните“. Състои се от четири параграфа.

Първият параграф е посветен на историческото развитие на разглеждания правен институт.

Появата на трудовото законодателство е провокирана от необходимостта да бъдат създадени правила за регулиране на полагания от най-нуждаещите се от закрила работници труд, а именно децата и подрастващите. Така се стига до създаването на английското фабрично законодателство от периода на XIX в., което съдържа закрилни спрямо непълнолетните лица повели. На ограничаване

на продължителността на работното време за непълнолетните са посветени първите законодателни актове в тази материя, а именно Билът за 10-часовия работен ден на жените и непълнолетните в Англия от 1847 г. и Законът за ограничаване на работното време на непълнолетните във Франция.

Началото на трудовото законодателство у нас е поставено със Закона за женския и детския труд от 1905 г. Трудовоправната регламентация продължава своето развитие със Закона за инспектората по труда от 1907 г., Закона за хигиената и безопасността на труда от 1917 г., Кодекса на труда от 1951 г. и Кодекса на труда от 1986 г. В параграфа е проследена съществената промяна на правната регламентация на младежкия труд – от наличието единствено на отделни разпоредби до обособяването на група такива в самостоятелен правен институт.

Във втория параграф е направен преглед на международноправната уредба, като последователно са посочени универсалните международни и регионалните европейски актове. Основно място в релевантния международен правопорядък имат конвенциите на Международната организация на труда.

Фокус на третия параграф е релевантната правна уредба на ниво Европейски съюз. Част от този наднационален правопорядък са два акта, съдържащи относими към закрилата на труда на непълнолетните разпоредби – Директива № 94/33/ЕО на Съвета от 22 юни 1994 г. за закрила на младите хора на работното място и Харта на основните права на Европейския съюз.

Последният четвърти параграф разглежда актуалната вътрешноправна уредба на специалната закрила на труда на непълнолетните, като са посочени съответните законови и подзаконови източници.

§ 3. Глава II

Втората глава е озаглавена „Закрила на непълнолетните преди и при възникване на трудовото правоотношение“. Главата е разделена на четири параграфа.

Първият параграф разглежда установяването на минимална възраст за приемане на работа – 16-годишната обща минимална възраст по чл. 301, ал. 1 КТ и изключенията от нея. Обособени са три групи изключения според конкретната навършена възраст на лицето: до 15 години (чл. 301, ал. 3 КТ), от 15 до 16 години (чл. 301, ал. 2 КТ) и от 16 до 18 години (чл. 303, ал. 1 КТ).

Вторият параграф представя забраната непълнолетни да извършват определени работи. Изяснено е коя работа е тежка, вредна и опасна. В дисертационния труд е достигнат извод за необходимостта от законодателна поправка на разпоредбата на чл. 304 КТ (определяща забранените за ненавършилите 18 години лица работи), извод за нуждата от корекция на разпоредбите на чл. 8, ал. 1 и 2 на Наредба № 6 от 24 юли 2006 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години (Наредба № 6 от 2006 г.) и извод за отмяна на чл. 10 Наредба № 6 от 2006 г. В края на параграфа е разгледан и Неизчерпателният списък на работите, забранени за непълнолетни лица.

Третият параграф акцентира върху специалния ред за приемане на работа. Разгледани са неговите два елемента – задължителен предварителен обстоен медицински преглед и предварително разрешение от Инспекцията по труда. В дисертационния труд е установено, че към настоящия момент българската трудовоправна уредба не предвижда задължение за работодателя да води регистър на работещите при него непълнолетни лица. Установена е полезността от създаването и поддържането на такъв регистър както за работодателя, така и за контролните органи в случай на проверка за спазване на трудовото законодателство относно непълнолетните. В изследването е достигнат извод

относно необходимостта от осмисляне на възможност за въвеждане на по-облекчен процедурен ред (като отклонение от общия режим), по който непълнолетен да бъде приет на работа в семеен бизнес. Констатирана е нужда от преодоляване на недостатъчната информираност у подрастващите относно техните трудови права. В дисертационния труд се аргументира въвеждането на ново задължение за Инспекцията по труда за провеждане на среща с непълнолетния за разясняване на неговите трудови права преди да бъде издадено разрешението за работа.

Четвъртият параграф е посветен на трудовия договор с непълнолетен, като последователно са анализирани неговото сключване, съдържание (законово и договорно), вид и недействителност. Процесът по изразяване на волята на непълнолетния протича по различен начин в зависимост от навършената възраст. Ако лицето не е навършило 14 години, трудовият договор се сключва от негов родител или настойник. При навършени 14 и ненавършени 15 години трудовият договор се сключва с писменото съгласие на родителя или попечителя. Изразена е позиция, според която конкретни видове трудови договори поставят необосновано в риск интереса на ненавършилото 18 години лице. Като такива са посочени договорът със срок за изпитване по чл. 70 КТ, когато клаузата за изпитване е в полза на работодателя, както и договорът с предприятие, осигуряващо временна работа (т. нар. „триъгълни“ трудови правоотношения).

§ 4. Глава III

Третата глава е озаглавена „Закрила на непълнолетните по време на трудовото правоотношение“. Тази закрила се проявява в няколко аспекта: в областта на работното време, отпуските, осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд и допълнителните особени грижи, които работодателят следва да полага за тях. Те са изследвани последователно в отделни параграфи.

Първият параграф изяснява закрилата в областта на работното време. Ограничаването на времето, през което се дължи изпълнение на уговорената работа, както и поставянето му в разумни граници са от първостепенно значение за закрила на непълнолетния работник или служител.

Специалната закрила на труда на подрастващите в областта на работното време включва установяване на намалено работно време и почивки с определена продължителност, както и няколко забрани за полагане на труд в повече.

За ненавършили 18-годишна възраст работници и служители по нормативен път е установено намалено работно време (чл. 137, ал. 1, т. 2 КТ). За непълнолетните намаленото работно време е пълното и редовно работно време. То има за тях правното значение на обичайно и нормално такова. Последиците, които настъпват от установяването на намалено работно време за непълнолетните, имат практическо измерение. Намалената продължителност на времето на престоиране на труд не е основание да бъде редуцирано нито трудовото възнаграждение, нито да бъдат намалени другите права на непълнолетния работник или служител по трудовото правоотношение (арг. чл. 137, ал. 4 КТ).

Продължителността на намаленото работно време за непълнолетните е диференцирана в зависимост от конкретната навършена възраст. За ненавършилите 18 години работното време е 35 часа седмично и 7 часа дневно при работна седмица от 5 дни (чл. 305, ал. 3, изр. първо КТ). С използвания езиков похват се определя точно и категорично продължителността на времето за работа. Достигнат е извод, според който буквалното тълкуване на разпоредбата лишава страните по трудовия договор от възможност да уговорят по-малко от посоченото в нея работно време, а това е в противоречие с духа на закона. Затова е направено предложение *de lege ferenda* за прецизиране на законовия текст.

За ненавършилите 15 години лица, които са ангажирани в хипотезите на чл. 301, ал. 3 КТ, се установява още по-кратко работно време. Съгласно чл. 7, ал.

1 Наредба за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст, допустимо за тях е да престират труд не повече от 4 часа дневно.

По отношение на ненавършилия 18-годишна възраст работник или служител намират приложение няколко вида почивки – в рамките на работния ден, междудневна и седмична. По нормативен път са установени техните минимални размери. Законодателят е проявил диференциация в определянето им според конкретната възраст на непълнолетния. По отношение на ненавършилите 15 години работещи лица са предвидени завишени минимални размери на почивките в работния ден и между два последователни работни дни. Направен е извод за необходимостта всички лица, без изключение, до навършване на 18-годишна възраст да се ползват от завишените минимални размери на почивките и е направено предложение в този смисъл.

Към момента у нас липсва законова разпоредба, забраняваща работата на непълнолетни на официален празник. Възможността, макар и по изключение, да се работи през тези дни следва да бъде преосмислена спрямо непълнолетните. Причините за това са свързани с предназначението на официалните празници. Предложено е да се допълни уредбата в чл. 154 КТ с въвеждането на забрана непълнолетни лица да работят на официални празнични дни.

Ключово място в правния режим на работното време за непълнолетните работници и служители имат няколко императивно установени по отношение на тях забрани за престиране на труд.

Забранено е непълнолетните да работят при условията на удължено работно време и при ненормиран работен ден. В дисертацията се установява, че до тези забрани се достига по силата на препращащи правни норми на чл. 136а, ал. 6 КТ (относно забраната за работа при условията на удължено работно време) и чл. 139а, ал. 2 КТ (относно забраната за работа при ненормиран работен ден) и е направено предложение те да бъдат заменени с изрични забраняващи норми.

Забранено е работници и служители, ненавършили 18-годишна възраст, да полагат нощен труд. Така формулираната в разпоредбата на чл. 140, ал. 4, т. 1 КТ забрана има абсолютен и категоричен характер. Обосновано е предложение за създаване на нова разпоредба, предвиждаща изрично правото на работника или служителя на отказ за полагане на нощен труд, когато не са спазени правилата за неговото възлагане.

Анализирано е понятието „нощен труд“. За работниците и служителите, които не са навършили 16 години, нощен е трудът от 20,00 ч. до 06,00 ч. (чл. 140, ал. 2, предложение второ КТ). Спрямо различните възрастови групи непълнолетни необосновано се прилага различно съдържание на понятието „нощен труд“. Така, ако лицето не е навършило 16 години, нощен труд за него е този в интервала от 20,00 ч. до 06,00 ч. Ако лицето е на възраст между 16 и 18 години, нощен труд за него е трудът от 22,00 ч. до 06,00 ч. Оказва се, че по отношение на навършилите 16 години непълнолетни приложение намира общата дефиниция за „нощен труд“. В резултат, те получават с два астрономически часа по-малка по продължителност закрила. В изследването се настоява да бъде преосмислена анализираната разпоредба в посока гарантиране на максимална и еднаква закрила за всички непълнолетни.

В началото на изчерпателната листа на адресатите на забраната за полагане на извънреден труд са посочени ненавършилите 18-годишна възраст работещи по трудово правоотношение лица (чл. 147, ал. 1, т. 1 КТ). Непълнолетният работник или служител разполага с правото да откаже да полага извънреден труд (арг. чл. 148 КТ). Правомерността на отказа по чл. 148 КТ изисква спазването и на определен ред за това. Отказът по чл. 148 КТ се прави в писмена форма, следва да бъде мотивиран и подлежи на регистриране.

Действащото трудово законодателство допуска непълнолетен да бъде страна по трудов договор за допълнителен труд. Максималната продължителност на работното време по допълнителния и основния трудов договор не може да

надвишава 40 часа седмично (чл. 113, ал. 1, т. 1 КТ). Допълнителният труд натоварва и изморява в по-голяма степен носителя на работната сила. Затова е направено предложение *de lege ferenda* за законодателна поправка, според което непълнолетните да бъдат добавени сред лицата, за които е забранено полагането на допълнителен труд.

Вторият параграф разглежда закрилата на непълнолетните в областта на отпуските – платен годишен отпуск и учебни отпуски.

Съгласно разпоредбата на чл. 155, ал. 2 КТ при постъпване на работа за първи път едно лице може да ползва платения си годишен отпуск, когато придобие минимум 4 месеца трудов стаж. В дисертационния труд е обосновано виждането, че предвиденият 4-месечен трудов стаж като абсолютна предпоставка за придобиване на субективното право на платен годишен отпуск от непълнолетен работник или служител затруднява фактическото му ползване и поставя въпроси с реално практическо значение. Това изискване следва да отпадне по отношение на непълнолетните работници и служители. Затова се предлага допълнение на разпоредбата на чл. 155, ал. 2 КТ, според което изискването за 4 месеца трудов стаж не се отнася за ненавършили 18-годишна възраст лица.

Съгласно чл. 305, ал. 4 КТ минималната продължителност на основния платен годишен отпуск за непълнолетните е по-голяма в сравнение с пълнолетните лица – 26 работни дни. Същият размер отпуск се полага на лицата под 18 години включително и за календарната година, през която навършват пълнолетие.

Представени са изразените в трудовоправната литература различни становища относно това дали предвиденият по отношение на непълнолетните отпуск в минимален размер от 26 работни дни (чл. 305, ал. 4 КТ) следва да бъде квалифициран като удължен платен годишен отпуск по смисъла на чл. 155, ал. 5

КТ или не. В дисертацията се приема, че става дума за основен редовен платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 КТ.

По отношение на ненавършилите 18-годишна възраст лица е предвидено ползване на отпуска с предимство през лятото (чл. 174 КТ). Предоставянето на отпуска в удобно за непълнолетния време заслужава подкрепа, тъй като създава възможност за съобразяване с желанието и потребностите на конкретното лице.

По отношение на непълнолетните работници и служители намират приложение няколко вида учебни отпуска. На анализ са подложени отпускът за приемане в учебно заведение (чл. 170 КТ) и отпускът за обучение (чл. 169 и чл. 171 КТ). Изяснен е режимът на ползване на учебните отпуска.

Като основна слабост в действащия правен режим на учебните отпуска дисертационното изследване определя ключовата роля на работодателя по отношение на ползването и заплащането им. Конкуренцията между управленския интерес на работодателя и правото на образование на подрастващите следва да бъде разрешена с отдаване на приоритет на последното. Констатирана е необходимост от поправка на разпоредбата и е направено предложение в правната уредба на учебните отпуска да бъде въведено задължение за работодателя да предостави платен учебен отпуск за непълнолетните лица.

Параграф трети анализира здравословните и безопасни условия на труд. Работодателят има задължение да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата, част от които са здравословните и безопасни условия на труд. Адаптирани към потребностите на непълнолетните правила относно здравословните и безопасни условия за работа могат да бъдат предвидени и във вътрешните актове на работодателя по чл. 37 КТ. Те са подходящ недържавен акт и биха могли да се окажат ценен източник на по-задълбочена специална закрила на труда на непълнолетните.

Установена е необходимост от отчитане на специфичните за непълнолетните работници или служители опасности по време на работа.

Работодателят има задължение да извърши оценка на риска, на който могат да бъдат изложени непълнолетните във връзка с полагания от тях труд (чл. 3–5 Наредба № 6 от 2006 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години).

Непълнолетният работник или служител следва да бъде инструктиран за безопасните методи на работа (чл. 281, ал. 1 КТ). От ключова важност за непълнолетния е инструктажът да бъде проведен по подходящ и съобразен с личностните особености на инструктираното лице начин, на разбираем и достъпен за него език. По отношение на подрастващите работодателят има ангажимент за провеждане на три вида инструктаж – встъпителен, периодичен и извънреден.

За подрастващите са определени по-ниски пределно допустими норми на физическо натоварване в сравнение с тези за възрастните лица. Изрично е забранено ненавършили 18 години лица да бъдат наемани за товаро-разтоварачни дейности и за ежедневно ръчно пренасяне на товари. Възлагането, дори инцидентно и по изключение, на ръчната работа с тежести на непълнолетно лице крие множество рискове за здравето, а понякога и за живота му. Необходимо е да бъде преосмислена възможността такава работа да бъде извършвана от ненавършило 18-годишна възраст лице, дори и инцидентно. В настоящата дисертация се предлага да бъде направено изменение в Норми № 5 за физическото натоварване на работниците и хигиенно-физиологичните и ергономични изисквания за рационална организация на работното място и трудовия процес, с което да бъде принципно забранено непълнолетни лица да пренасят товари и да изпълняват тежка физическа работа.

Ненавършилият 18-годишна възраст работник или служител подлежи на два вида задължителни медицински прегледи – предварителен преглед преди постъпване на работа и периодични прегледи по време на изпълнение на трудовото правоотношение. Периодичните медицински прегледи имат за

предназначение да установят как извършваната работа се отразява върху непълнолетния работник или служител, дали му влияе отрицателно или не. Законодателят определя различна честота за провеждане на прегледите по време на трудовия процес според възрастта на лицето.

По отношение покриването на разходите за провеждане на задължителните медицински прегледи законодателно е възприето различно разрешение. В дисертационния труд като несправедливо е определено действащото правно разрешение, според което предварителният медицински преглед е за сметка на кандидатстващото за работа непълнолетно лице (чл. 287, ал. 2 КТ във вр. чл. 13, ал. 3 Наредба № 6 от 2006 г.). Този правен режим ощетява бъдещия непълнолетен работник или служител и противоречи на основните цели, на чието постигане е посветена специалната закрила на труда на непълнолетните. Налице е и противоречие с международните разпоредби, съдържащи се в конвенциите на Международната организация на труда относно медицинските прегледи. Направено е предложение за изменение на разпоредбата на чл. 287, ал. 2 КТ, според което следва да бъде предвидена изрична безплатност за непълнолетния и неговите родители и на предварителните медицински прегледи.

Инспекцията по труда разполага с правомощието да отнеме вече издадено разрешение за постъпване на работа на непълнолетен, когато установи, че не са му осигурени здравословни и безопасни условия на труд. Това е предвидено в разпоредбата на чл. 16, ал. 6 от Наредба № 6 от 2006 г. В дисертацията е споделено виждането, според което това правомощие на Инспекцията по труда заслужава да бъде уредено не в подзаконов акт, а да получи законова регламентация и да намери своето място в Кодекса на труда.

Непълнолетният работник или служител е титуляр на правото на отказ по чл. 283 КТ. При наличие на сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му, той може да откаже изпълнение или да преустанови работа. На непълнолетните е присъща склонността към проява на непредпазливост в

поведението, дължаща се най-вече на ниската възраст. Именно възрастта е основание за завишено законодателно внимание към работещите непълнолетни лица. Непредпазливостта обаче е предвидена като основание за поставяне в по-неблагоприятно положение на упражнителя правото си на отказ по чл. 283 КТ да изпълни възложената работа непълнолетен (чл. 22, ал. 3 Закон за здравословни и безопасни условия на труд). Предложена е редакция на тази разпоредба в посока отпадане на възможността непълнолетен да бъде поставен в неблагоприятно положение при проявена от него непредпазливост.

Параграф четвърти е посветен на Особените грижи за непълнолетните.

Работодателят дължи полагането на особени грижи за работещите при него непълнолетни лица (чл. 305, ал. 1 КТ). Спрямо подрастващите грижата е особена, защото е по-голяма, по-задълбочена и повишена. В съдържанието на задължението на работодателя към ненавършилите 18 години лица се включва създаването на облекчени условия за работа и създаването на условия за придобиване и повишаване на професионалната квалификация. Понятието „облекчени условия за работа“ е обобщаващо. Следва да бъде обърнато специално внимание на работното място на непълнолетния като конкретното местоизпълнение на трудовата функция, на непосредствено обкръжаващата го работна среда и на работното време. Облекчените условия на труд са свързани със съобразено с възрастта на лицата работно оборудване. Специално внимание изискват продължителността и разпределението на работното време. Отношение към облекчените условия на труд има трудовата функция, осъществявана от непълнолетните.

Работодателят има задължение да създава условия за придобиване на професионална квалификация от ненавършили 18 години работещи лица и за нейното повишаване съгласно чл. 305, ал. 1, предл. последно КТ. За тях е важно да получат достатъчно теоретични знания и да придобият нужните практически умения по съответната професия или специалност.

Работодателят има задължение да информира непълнолетния и неговите родители/попечители за определените в чл. 305, ал. 2 КТ две групи обстоятелства.

На първо място, работодателят дължи предоставяне на информация относно възможните рискове в работата. На второ място, работодателят е длъжен да предостави информация и за предприетите мерки за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Участието на родителите или попечителите в уведомителната процедура заслужава подкрепа. То е необходимо предвид вероятността непълнолетният да не реагира достатъчно адекватно и да не може да защити правата си. За непълнолетните съществуват специфични рискове, които произтичат от липсата на опит, неосъзнаването на рискове и незрялостта им (чл. 5 Наредба № 6 от 2006 г.). Участието на възрастен представител би могло да компенсира в известна степен влиянието им и по този начин да спомогне за преодоляване на неравнопоставеността между страните по трудовото правоотношение. В дисертационното изследване е констатирана празнота в трудовото законодателство относно начина, по който следва да бъде изпълнено това задължението на работодателя за информиране. Предложена е законодателна промяна, която да предвижда механизъм за извършване на уведомяването, в т. ч. ред и форма.

В резултат от извършения анализ е установена възможност за разширяване на обхвата на горепосоченото работодателско задължение за уведомяване, като в него би могло да се добави и допълнително задължение на работодателя за писмено разяснение относно основните трудови права на непълнолетните работници и служители.

Последният, пети, параграф обосновава необходимостта от разширяване (задълбочаване) на специалната закрила на непълнолетните по време на трудовото правоотношение. Първият раздел разглежда необходимостта от специална закрила на непълнолетните при едностранно изменение на трудовото

правоотношение от страна на работодателя, а вторият раздел – при прекратяване на трудовото правоотношение.

В действащата правна уредба на едностранното изменение от работодателя на мястото и характера на работа по трудовото правоотношение законодателят не отчита като фактор възрастта на работника или служителя. На непълнолетен работник или служител може да му бъде възложено временно извършването на друга работа в същото или в друго предприятие, в същото населено място или местност по общия ред на чл. 120, ал. 1 и 2 КТ. На непълнолетен работник или служител може да бъде възложена работа от друг характер, макар и несъответстваща на неговата квалификация, по общия ред на чл. 120, ал. 3 КТ. Непълнолетен работник или служител може да бъде и командирован от своя работодател по общия ред на чл. 121 КТ. В дисертационното изследване се поддържа тезата, че макар и да съществуват граници на едностранното изменение на характера и мястото на работа от работодателя при производствена необходимост и престой, те не закрият в достатъчна степен интереса на непълнолетните работници и служители. Волята на работника или служителя, в т. ч. на непълнолетния такъв, е напълно иррелевантна. Това би могло да доведе до сериозни неблагоприятни последици, особено за ненавършили 18-годишна възраст работещи лица. Например, възможността за едностранно изменение на характера на работа по чл. 120, ал. 1 КТ би могла да бъде използвана от недобросъвестни работодатели за заобикаляне на трудовия закон, изразяващо се във възлагането на тежка, вредна или опасна работа на непълнолетни лица. Дори да не се стигне до заобикаляне на закона, всяко едностранно изменение от работодателя на първоначално уговорените между страните елементи на трудовото правоотношение би създавало стрес, тревожност и напрежение у неопитния непълнолетен работник или служител. Кодексът на труда (чл. 120, ал. 3) изрично допуска едностранната промяна на характера на работа поради непреодолима причина да не съответства на квалификацията на работника или

служителя. Така би могло да се стигне до възлагане на работа, която не само не е подходяща, но дори е опасна за непълнолетния. Командировката, дори законна, винаги причинява неудобства на командирования. Те се понасят по-трудно от подрастващите. Стресът и дискомфортът от промяната на мястото на изпълнение на трудовата функция в друго населено място дават отражение върху дневната му рутина и ежедневните дейности, върху контактите със семейството и приятелите. Дори за по-кратък период тези последици са неизбежни. Непълнолетният е в неяснота и несигурност дали и кога ще бъде командирован. Това му създава излишна тревожност.

В дисертацията е достигнато заключение, според което непълнолетният работник или служител не разполага с абсолютно никаква специална закрила при едностранно изменение в посочените хипотези. Постигането на известна правна сигурност и предвидимост могат да послужат като основание за въвеждане на закрила за такива случаи. Направено е предложение *de lege ferenda* в трудовото ни законодателство да се предвиди недопустимост спрямо непълнолетните работници и служители на едностранното изменение от работодателя на мястото на работа и характера на работа по реда на чл. 120, ал. 1, 2 и 3 КТ и да се въведе относителна забрана за командироване на непълнолетен в друго населено място.

В дисертацията се аргументира нуждата от предоставяне на закрила на непълнолетния работник или служител и при прекратяване на трудовото правоотношение, тъй като според действащото законодателство такава закрила няма. Достигнатите в хода на изследването изводи могат да бъдат обобщени в две групи.

Първо, предвиденият в действащото ни трудово право общ ред за едностранно прекратяване на трудовия договор от работника или служителя (чл. 326 и чл. 327 КТ) би могъл да се окаже прекалено тежък за непълнолетния работник или служител. Необходимо е да се помисли върху улесняване на едностранното прекратяване (с и без предизвестие) на трудовото

правоотношение, когато инициативата за това изхожда от непълнолетен работник или служител. Предлага се да бъде въведено специално създадено за непълнолетните допълнително основание за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя без предизвестие за случаите, когато е невъзможно съчетаването на работата с обучението или когато на непълнолетния се възлага работа в нарушение на законовите изисквания. Също така се предлага по отношение на непълнолетните работници и служители да бъде предвиден по-кратък 15-дневен срок на предизвестие за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение. В повечето случаи непълнолетните са ангажирани с изпълнението на нискоквалифицирани дейности. Назначавани са на длъжности без управленски и ръководни функции. При прекратяване на трудовото им правоотношение не е необходимо допълнително време за предаване на работата на постъпващите на тяхно място работници или служители. Следователно, 15-дневното предизвестие би могло да се окаже напълно достатъчно като време за осигуряване на нормалното и спокойно продължаване на трудовия процес в предприятието. Неговото редуциране би било по-сполучливо правно разрешение, тъй като би рефлектирало и върху размера на обезщетението по чл. 220, ал. 1 КТ.

Второ, към настоящия момент непълнолетният работник или служител не е субект на правото на предварителна закрила при прекратяване по чл. 333 КТ. До момента на навършване на пълнолетие, свързаните с и произтичащите от крехката възраст рискове продължават да съществуват. Това създава риск от извършване на несправедливо спрямо него уволнение. Когато трудовото правоотношение се прекратява едностранно от работодателя на някое от изброените в чл. 333 КТ основания, съществува риск той да упражни прекомерна власт и дори да прояви субективно отношение. Възможно е интересът и потребностите на носителя на работна сила да бъдат пренебрегнати. В такива хипотези е необходима закрила на намиращия се в неравностойно и уязвимо

правно положение работник или служител. Проучен е чужд нормотворчески опит в тази материя. В дисертацията е аргументирана необходимост от предоставяне на предварителна закрила при уволнение на ненавършилите 18 години работещи лица. Предлага се да бъде направено допълнение в разпоредбата на чл. 333 КТ, с което непълнолетните работници и служители да бъдат признати за субекти на предварителната закрила при уволнение. Въвеждането на предварителна закрила при уволнение за непълнолетните би имало положителен ефект върху подобряването на специалната закрила на техния труд.

§ 5. Глава IV

Глава четвърта е озаглавена „Отговорност за нарушаване на трудовото законодателство относно непълнолетните“. Състои се от два параграфа, в които са разгледани два вида юридическа отговорност за нарушаване на трудовото законодателство относно непълнолетните лица – административнонаказателна отговорност по Кодекса на труда и наказателна отговорност за извършване на престъпление по чл. 192а Наказателен кодекс, изразяващо се в престъпно приемане на работа на ненавършило 18-годишна възраст лице. Осмислени са съответните санкционни правни разпоредби и е проучено тяхното реално приложение в административната и съдебната практика у нас.

Първият параграф е посветен на административнонаказателната отговорност по Кодекса на труда. Достигнатит е извод, според който към настоящия момент в трудовото ни законодателство е налице празнота – в КТ липсва специален текст, посветен на административнонаказателната отговорност за нарушаване на трудовите права на непълнолетните работници или служители. В случаи на нарушения на приложимото спрямо непълнолетните трудово законодателство работодателите носят административнонаказателна отговорност по общия ред на КТ. Посочени са като примери различни нарушения на правни норми, регулиращи труда на подрастващите (например, наемане на работа на

непълнолетен без спазване на предвидения в закона процедурен ред и др.). На съответното място в текста е обсъдена и релевантна съдебна практика. При нарушени трудови права на непълнолетни работници и служители, ако нарушението не се отнася до здравословната и безопасна работна среда, винаги се прилага чл. 414 КТ. Необходимо е преосмисляне на настоящия недиференциран законодателен подход, който квалифицира нарушенията на трудовите права на подрастващите единствено по общите правила на административнонаказателната отговорност в КТ. Необходимо е нарушаването на трудовите права на непълнолетните да бъде обособено като самостоятелен състав на нарушение и да бъде санкционирано с достатъчно високи размери на предвидените наказания. Повторността на извършеното нарушение на трудовоправните разпоредби относно подрастващите трябва да бъде основание за налагане на по-тежко административно наказание. Необходимо е също така да се налага отделно административно наказание за всяко нарушение на трудовоправните разпоредби относно непълнолетните. С оглед на изложеното са направени предложения *de lege ferenda* в коментираната посока, а именно: да се въведе специален квалифициран състав за нарушаване на трудовите права на непълнолетните работници и служители, както и да се предвидят по-високи по размер наказания (имуществени санкции и глоби) за нарушителите; повторността на нарушението да бъде посочена като квалифициращ признак на деянието и да се предвиди налагане на отделно административно наказание за всяко нарушение на трудови права на ненавършило 18-годишна възраст лице.

Съгласно чл. 415в, ал. 1 КТ за отстранено веднага след установяването му нарушение, от което не са произтекли вредни последици за работника или служителя, се носи отговорност за маловажно нарушение. Разпоредбата на чл. 415в, ал. 2 КТ изрично посочва като немаловажни няколко нарушения на трудовоправни разпоредби, дори когато отговарят на горните условия. Такива са нарушенията на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3 и чл. 63, ал. 1 и 2 КТ. В дисертацията

се изразява мнение, според което привилегирваният състав на чл. 415в, ал. 1 КТ е неприложим за случаите на нарушени трудови права на непълнолетните, тъй като нарушението не е и не може да бъде маловажно. То винаги е съществено, тъй като застрашава най-важните и най-висшите човешки блага (живота и здравето) на лице, което поради ниската си възраст е много по-уязвимо в процеса на полагане на зависим труд. За непълнолетния винаги произтичат вредни последици при нарушаване на неговите трудови права. Следователно, една от двете кумулативно необходими предпоставки за приложението на чл. 415в, ал. 1 КТ, а именно – да не са произтекли вредни последици за работника или служителя, не е налице. Това обосновава категоричната неприложимост на привилегирвания състав по чл. 415в КТ за случаите на нарушени трудови права на непълнолетни. Към настоящия момент обаче нарушаването на трудовите права на непълнолетните не е част от лимитативното изброяване в чл. 415в, ал. 2 КТ. Следователно, законодателят допуска в подобни хипотези да намери приложение привилегирваният състав на чл. 415в, ал. 1 КТ. Самото съществуване на такава възможност поставя непълнолетния работник или служител в риск. Възможността за преквалификация на нарушението като маловажно би могла да тласне недобросъвестни работодатели към противоправно поведение, изразяващо се в нарушаване на трудовите права на непълнолетните. Поради това се предлага в списъка на немаловажните нарушения по чл. 415в, ал. 2 КТ да бъдат включени нарушенията на трудовите права на непълнолетните.

В нашето наказателно законодателство се съдържа специален законов текст, посветен на престъпното посегателство върху трудовите права на непълнолетните. Това е разпоредбата на чл. 192а от Особената част на НК, съгласно която при приемане на работа на непълнолетен без надлежно разрешение се носи наказателна отговорност. Високата степен на обществена опасност на такова деяние е основание за ангажиране на наказателна отговорност.

В дисертацията е подложена на анализ разпоредбата на чл. 192а НК, очертаваща един основен състав (ал. 1) и два квалифицирани състава (ал. 2 и 3).

Административнонаказателната отговорност за нарушаване на трудовите права на непълнолетните по КТ и наказателната отговорност за престъпно приемане на работа на непълнолетни по чл. 192а НК се намират в определено съотношение помежду си. Административнонаказателната и наказателната отговорност са два отделни вида правна отговорност, намиращи се помежду си в съотношение на поглъщане. Наказателната поглъща и като последица от това води до отпадане действието на административнонаказателната отговорност. Не е допустима кумулация помежду им, когато става въпрос за едно и също деяние.

С оглед прецизност на анализа в дисертационния труд е изследвано какво би се случило, ако извършеното деяние засяга два различни обекти на защита и единият от тях се охранява от административна, а другият – от наказателна норма. Проучена е и относима съдебна практика.

Наред с наказващата роля, анализираниите два вида правна отговорност имат и превантивно действие. То би могло да доведе до предотвратяване на различни форми на поведение, чрез които се нарушават трудовоправните разпоредби относно подрастващите.

§ 6. Заключение

Заключението се състои от два параграфа. В първият параграф са обобщени достигнатите в хода на изследването изводи и направените предложения *de lege ferenda* за усъвършенстване на правната уредба. Крайната цел е запазване на живота, здравето и безопасността на младото поколение чрез постигането на достатъчна по степен ефективност на приложение и спазване на трудовото законодателство, предвиждащо специална закрила на труда на непълнолетните.

Вторият параграф очертава тенденциите в развитието на правния институт на специалната закрила на труда на непълнолетните.

III. Публикации по темата на дисертационния труд

Публикации по темата на дисертационния труд след зачисляване в редовна докторантура през месец април 2022 г.:

1. Събинова, И., Редът за приемане на работа като израз на специалната закрила на труда на непълнолетните. – В: Сборник с доклади от научна конференция на тема: „Юридически, икономически и исторически аспекти на държавното регулиране върху стопанската дейност“, проведена на 23 юни 2022 г. София: Издателски комплекс – УНСС, 2023, с. 228–234.

2. Събинова, И., Забраната за полагане на нощен труд като част от специалната закрила на труда на непълнолетните. – Списание „Бизнес и право“, 2022, № 4, с. 44–57.

3. Събинова, И., Относно специалната закрила на труда на непълнолетните в областта на платения годишен отпуск. – В: Сборник с доклади от научна конференция на тема: „Предизвикателства пред правното регулиране в България“, проведена на 31.10.2023 г. София: Издателски комплекс – УНСС, 2024, с. 179-186.

4. Събинова, И., Необходимостта от предоставяне на предварителна закрила при уволнение на непълнолетните. – Статията е приета за публикуване в списание „Бизнес и право“. (приложено Уверение от сп. „Бизнес и право“)



**UNIVERSITY OF NATIONAL AND WORLD
ECONOMY**

Faculty of Law

Department of Private Legal Studies

SPECIAL PROTECTION OF MINOR LABOR

OFFICIAL SUMMARY

of the PhD thesis

for acquisition of an educational and scientific degree of PhD

Full-time Doctoral student:

Iliyana Sabinova Georgieva

Doctoral Degree Programme:

Labour Law and Social Security

Professional Field:

3.6. Law

Scientific supervisor:

Assoc. Prof. Dr. Rayna Moskova Koycheva

Sofia

2024

The PhD thesis has been discussed on October 10, 2024 at the Department of Private Legal Studies, Faculty of law, University of national and world economy and a positive decision has been made about the readiness for defense to scientific panel.

The public defense of the PhD thesis will be held on January 15, 2025 at 3,00 p. m. at University of national and world economy, Sofia.

The materials for the defense of the PhD thesis are at the disposal of those interested at the Science Directorate, University of national and world economy.

Content

I.	General characteristic of the PhD thesis	36
§ 1.	Significance of the research	36
§ 2.	Subject of the research	36
§ 3.	Purpose and tasks of the research	37
§ 4.	Research methods	38
§ 5.	Scientific novelty of the research	38
§ 6.	Practical significance of the research	40
§ 7.	Volume and structure of the PhD thesis	41
II.	Content of the PhD thesis	43
§ 1.	Introduction	43
§ 2.	Chapter I	43
§ 3.	Chapter II	44
§ 4.	Chapter III	46
§ 5.	Chapter IV	57
§ 6.	Conclusion	60
III.	Publications on the topic of the PhD thesis	61

I. General characteristic of the PhD thesis

§ 1. Significance of the research

Minors usually work in the summer during their school vacation. However, they often work during the whole year in the free time when they don't study. Adolescents are often employed as workers or employees in restaurants, cafes, tourist sites.

The young age, immaturity and the lack of experience reinforce the vulnerability of minors as workers or employees and give rise to the necessity of increased legislative attention to their labor. The attention of our country as a democratic, social and legal country should be directed to the protection of people under the age of 18 years in all areas of their life especially when they work.

In Bulgarian labor law literature there is no monograph devoted to the special protection of adolescent labor. These problems haven't been thoroughly researched. All this determines the significance of the topic of the present PhD thesis.

§ 2. Subject of the research

The object of an analysis are the relevant legal provisions of the current Bulgarian legislation. These are primarily the labor law norms contained in the Labour code, laws and regulations. For the performance of the assigned tasks some specific constitutional provisions, provisions of administrative and criminal law, the relevant administrative and judicial practice are analyzed. The rules in the international sources and in the sources from the European Union law related to the minor labor are also an object of an analysis in the PhD thesis.

The subject of the present research is the special protection of minor labor which is understood as a greater legislative concern to them. Through this protection the Bulgarian legislator strives to establish socially fair labor legislation and to overcome the more vulnerable position of the minor workers and employees which is due to their young age. The present PhD thesis examines the rules created specially for workers and

employees under the age of 18 by means of which the special protection of their labor provides them additional rights and more favorable working conditions. The only holders of these rights “in addition” are minors and the other workers and employees don’t have these rights.

When there is no special provision regarding to the protection of minor labor, the general rules regarding to the protection of life, health and working capacity for all workers and employees are applied. General provisions for the protection of labor of all workers and employees, which are also applied to minors, aren’t in the subject of the present study.

The dissertation research doesn’t examine the special procedural capacity of minors on labor disputes which is expressed in the ability of minors to conduct labor cases personally and to perform independently valid procedural actions on labor disputes.

§ 3. Purpose and tasks of the research

The purpose of the research is to analyze what the special protection of adolescent labor means according to the current Bulgarian legislation. At the same time the analysis seeks to assess the practical efficiency of the regulatory framework and to explore the possibility of its improvement.

For the achievement of this goal several main tasks are set during the work:

- The legal framework of the analyzed legal institute to be reviewed;
- To explore what the special protection of minors labor before and upon the creation of the employment relationship means;
- To clarify the content of the protection during the employment relationship;
- To consider the liability for violation of the labor legislation regarding to minors – the administrative criminal liability under the Labour code and the criminal liability under art. 192a of the Penal code, as well as to examine the relevant administrative and judicial practice;

- To identify weaknesses, gaps and imperfections in the current labor legislation;
- To make proposals *de lege ferenda* for legislative changes in order to improve the legal framework and to increase the efficiency of the special protection of minor labor.

§ 4. Research methods

Different research methods are used in the course of work. Using the historical method of scientific research, the development of the legal framework of the special protection of minor labor from the moment of the creation of Bulgarian labor legislation in 1905 until today is reviewed. The dissertation shows the change in the regulatory framework – the transition from separate and isolated single provisions on protection of youth work to the establishment of a new and separate labor law institute which consists of a whole group of normative rules.

The comparative legal method of research is used for the review of foreign legislations and their comparison with the Bulgarian legal provisions. A comparison is made between the Bulgarian labor regulations and national legislations of the Republic of France, Republic of Slovakia, Republic of Romania, the Czech Republic, Republic of Poland and the Russian Federation,

The research also uses the methods of analysis and synthesis, the logical method, the dogmatic method, the inductive method and the deductive method.

§ 5. Scientific novelty of the research

At the present moment in the Bulgarian labor law literature there is no separate and comprehensive theoretical research of the legal institute of the special protection of minor labor. Some laconic and synthesized notes related to the topic of the dissertation can be found in the labor law textbooks but they are included in the content of the textbooks only as a part of the larger topic about the special protection of some categories of workers and employees. In a similar way, the special protection of youth

work is only a part of the subject of Professor Sredkova's study from 1988 which is titled "Special protection of some categories of workers". It is in accordance with the labor regulations which were current as of January 31, 1988. The study examines the special protection of youth as well as the special protection of women labor, the labor of people with reduced working capacity and the labor of working pensioners. More than thirty-five years have been passed from the issue of this study until today. This creates a necessity of a current review of the theoretical and normative formulation of the questions related to the special protection of minor labor. Although some separate publications on this topic exist, they examine only specific aspects or problems of minor labor without thorough clarification of its special protection. So the present PhD thesis is the first separate legal research of the special protection of minor labor in Bulgaria.

The main scientific and applied scientific results which the PhD thesis contains and which represent an original contribution to the science are:

- A thorough and comprehensive analysis was made of the special protection of the labor of the adolescents.
- The legal framework of the special protection of minor labor has been reviewed. It consists of different sources of behavior rules and includes international universal and regional acts, acts of the law of the European Union and internal national acts (laws and regulations).
- The consideration of the special protection of minor labor is divided into two time periods – before the creation of and during the employment relationship. A necessity has been identified for an expansion of the protection of adolescents during the effect of the labor contract in two aspects – in case of a unilateral amendment by the employer and in case of a termination of the employment relationship.
- The liability for violation of the labor legislation regarding to minors has been analyzed - the administrative criminal liability under the Labour code and the

criminal liability under the Penal code. The relevant administrative and judicial practice has been researched.

- Weaknesses and gaps in the current labor legislation regarding to the special protection of minor labor have been ascertained.
- A number of proposals de lege ferenda have been made for a development of the legal framework of the special protection of minor labor.

§ 6. Practical significance of the research

A comprehensive analysis of the legal institute of the special protection of minor labor according to the Bulgarian legislation is made in the PhD thesis. The cases of violated labor rights of adolescents aren't rare. The conclusions reached in the course of the research show that the current Bulgarian legislation doesn't provide a comprehensive, sufficiently intensive and effective special protection of minor labor. Protection of life and health of the adolescents has a real practical significance and requires the establishment and compliance with legal rules which to provide an effective special protection of their labor.

A critical reading of legal provisions that are related to the topic of the PhD thesis is done to explain the necessity of development of the current legal regime. The purpose of the formulated proposals de lege ferenda for legislative changes is to overcome the identified problems and gaps in the legal framework by its amendment, addition and enrichment.

A future trend towards further development, expansion and deepening of the protection of adolescents in the field of their employment is completely realistic and possible. The development of the current legal regulations would have a positive effect on the provision of more intensive special protection of minor labor. This will provide their life, health and proper overall development to a greater extent.

§ 7. Volume and structure of the PhD thesis

The volume of the PhD thesis is 186 pages and includes a content, abbreviations used, text part of the research (introduction, exhibition and conclusion), Bulgarian and foreign literature used and a declaration of originality.

There are 151 footnotes.

The research is structured in an introduction, an exhibition and a conclusion. The exhibition is divided into four chapters. Each chapter is divided into paragraphs and sections.

The first chapter is devoted to the legal framework of the special protection of minor labor (internal, international and in European Union law), including historically.

The second chapter examines the protection of minors before and upon the creation of the employment relationship.

The focus of the third chapter is on the protection of minors during the employment relationship. The special protective provisions in the field of working time, holidays, health and safety working conditions etc. are analyzed. The absence of the special protection of minor labor at the stage of the termination of the employment relationship is found and some suggestions *de lege ferenda* are made for its overcoming.

The final fourth chapter explores the liability for violation of the labor legislation regarding to minors – the administrative criminal liability under the Labour code and the criminal liability for a crime committed under art. 192a of the Penal code, expressed in hiring a person under the age of 18 without a proper permission by the Labour Inspectorate.

This structure of the exhibition is preferred because it gives an opportunity the special protection of minor labor to be analyzed chronologically.

Two paragraphs are distinguished in the conclusion. The first paragraph contains a summary of the conclusions reached in the course of the research and a summary of the suggestions *de lege ferenda* for the improvement of the legal framework that are

made. The development trends of the legal institute of the special protection of minor labor are outlined in the second paragraph.

II. Content of the PhD thesis

§ 1. Introduction

The actuality, the significance and practical importance of the special protection of minor labour are presented in the introduction. It is focused on the absence of a separate theoretical study of this legal institute in the Bulgarian labor law literature at the present moment and the necessity of conducting a comprehensive analysis is reasoned. The object and the subject of the dissertation are indicated. The purpose and the main tasks of the research are determined. The structure of the PhD thesis is presented and it is explained why this structure of the exhibition is exactly preferred. At the end of the introduction the attention is directed to the research methods that are used in the course of the work. The choice of foreign national legislations for the needs of the comparative legal method of research and their comparison with the Bulgarian labor legislation is also reasoned.

§ 2. Chapter I

The first chapter of the PhD thesis is titled “Legal framework of the special protection of minor labor”. It consists of four paragraphs.

The first paragraph is dedicated to the historical development of the legal institute which is analyzed.

The emergence of the labor legislation is provoked by the necessity to be established rules for regulating the work of children and adolescents as the most needy for protection workers. This is how we get to the creation of the English factory legislation from the period of the 19-th century which contains protective provisions for minors. The Bill for the 10-hour working day for women and minors in England from 1847 and the Law on the limitation of working time for minors in France, as the first

legislative acts in this field, are devoted to the limitation of the duration of working time for minors.

The beginning of the labor legislation in Bulgaria is set with Female and child labor law from 1905. The labor law regulation continues its development with the Labor inspectorate law from 1907, the Law on hygiene and safety at work from 1917, the Labour code from 1951 and the Labour code from 1986. The paragraph tracks the essential change of the legal regulation of youth work – from the existence of separate provisions only to the identification of a group of such provisions in a separate legal institute.

A review of the international legal framework is done in the second paragraph. The universal international and regional European acts are sequentially shown. The conventions of the International Labor Organization have a main place in the relevant international law.

The focus of the third paragraph is the relevant legal framework of the European Union. Two acts are parts of this supranational legal order and they contain provisions related to the protection of minor labor – Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work and Charter of the fundamental rights of the European Union.

The last fourth paragraph examines the current national regulation of the special protection of minor labor pointing the relevant statutory and by-law sources out.

§ 3. Chapter II

The second chapter is titled “Protection of minors before and upon the creation of the employment relationship”. The chapter is divided into four paragraphs.

The first paragraph examines the establishment of a minimum age for starting work – 16 years general minimum age under art. 301 (1) of the Labour code and the exceptions of it. Three groups of exceptions are distinguished according to the specific age of the person: up to 15 years (art. 301 (3) of the Labour code), from 15 up to 16

years (art. 301 (2) of the Labour code) and from 16 up to 18 years (art. 303 (1) of the Labour code).

The second paragraph presents the ban for the minors to perform certain jobs. It is clarified which work is hard, harmful and dangerous. In the PhD thesis a conclusion is reached about the necessity of a legislative amendment of the provision of the art. 304 of the Labour code (the provision which determines the jobs that are prohibited for people under 18 years of age), a conclusion about the need for a change of the provisions of the art. 8 (1) and (2) of the Ordinance № 6 from July 24, 2006 on the conditions and the procedure for granting a work permission for people under the age of 18 (Ordinance № 6 from 2006) and a conclusion about the cancellation of the art. 10 from the same ordinance. The non-exhaustive list of jobs which are prohibited for minors is examined at the end of the paragraph.

The third paragraph emphasizes on the special procedure for employment. Its two elements are considered – a mandatory preliminary thorough medical examination and a prior permission from the Labour Inspectorate. In the PhD thesis is found that at the present moment the Bulgarian labor law regulation doesn't provide an obligation for the employer to keep a register for the minors who work at him. It is established that the creation and maintenance of such a register would be useful both for the employer and the control authorities in case of a checking for compliance with labor legislation regarding to minors. In the study, a conclusion is reached about the necessity of an assessment of the opportunity for a prediction of a simplified procedure for hiring a minor in a family business (as an exception of the general procedure). The necessity of overcoming of the insufficient awareness of minors about their labor rights is ascertained. The PhD thesis argues the establishment of a new obligation for the Labor Inspectorate for holding a meeting with the minor for clarification of his/her labor rights before the issue of the work permission.

The fourth paragraph is dedicated to the employment contract with a minor. Its concluding, content (legal and contractual), type and invalidity are sequentially

analyzed. The process of expressing of minor's legal will proceeds differently depending on the age. If a child is under 14 years of age, the employment contract is concluded by the parent or the guardian. If a child is turned 14 years old but is under 15 years of age, the employment contract is concluded with a written consent of the parent or the trustee. An opinion is expressed according to which some specific types of employment contracts put unreasonably at risk the interest of a person under 18 years of age. The contract with a trial period under art. 70 of the Labour code when the test clause is in favor of the employer and the contract with an enterprise which provides temporary work (the so-called "triangular" employment relationships) are listed as risky.

§ 4. Chapter III

The third chapter is titled "Protection of minors during the employment relationship". This protection manifests itself in several aspects: in the field of working time, holidays, ensuring of healthy and safe working conditions and the additional special cares which the employer should lay for them. These aspects are sequentially explored in separate paragraphs.

The first paragraph clarifies the protection in the field of working time. Limiting the time during which a performance of the agreed work is due and its putting in reasonable limits have primary importance for the protection of minor worker or employee.

The special protection of adolescent labor in the field of working time contains the establishment of reduced working time, rests with a certain duration and several prohibitions for overwork.

The reduced working time is legally established for workers and employees under 18 years of age (art. 137, p. 1, p. 2 of the Labour code). This reduced working time is full and regular working time for minors. It has a legal meaning of the usual and normal working time for them. The consequences which occur from the establishment

of reduced working time for minors have a practical significance. The reduced duration of the working time is not a reason for reduction neither the labor remuneration nor the other rights of the underage worker or employee on the employment relationship (art. 134 (4) of the Labour code).

The duration of the reduced working time for minors is differentiated depending on the specific age. For people under 18 years of age the working time is 35 hours per week and 7 hours per day when the working week is with 5 days (art. 305, p. 3, first sentence of the Labour code). The used language determines exactly and categorically the duration of working time. The conclusion is reached according to which the literal interpretation of the provision deprives the parties of the employment contract from an opportunity to negotiate shorter working time than the working time it determines. This contraries to the spirit of the law. That's why a suggestion is made *de lege ferenda* for refinement of the legal provision.

Shorter working time is established for people under 15 years of age who are engaged in the hypotheses of art. 301 (3) of the Labour code. According to art. 7 (1) of the Ordinance on employment of people under 15 years of age, they are allowed to work no more than 4 hours per day.

Several types of rests are applicable to a worker or an employee under 18 years of age – rests within the working day, an interday rest and a weekly rest. Their minimum durations are determined legally. The legislator has differentiated their determination depending on the specific age of the minor. Increased minimum durations of the rests within the working day and between two consistent working days are provided for working people under 15 years of age. A conclusion is reached about the necessity all people, without exceptions, until the age of 18 years to have increased minimum durations of the rests and a suggestion is made in this sense.

At the moment, in Bulgaria there is no legal provision which prohibits a minor to work on an official holiday. The opportunity for a minor to work on these days, even as an exception, should be rethought for minors. The reasons for this are related to the

purpose of the official holidays. A suggestion is made according to which the framework of art. 154 of the Labour code should be added with a ban for minors to work on an official holiday.

Several imperatively established prohibitions for work have a key place in the legal regime of the working time for minor workers and employees.

It's forbidden for a minor to work in the conditions of extended working time and on an irregular working day. In the dissertation it is established that the referring legal norms of art. 136 (6) of the Labour code (regarding the ban for working in the conditions of extended working time) and art. 139a (2) of the Labour code (regarding the ban for working on an irregular working day) lead to these bans. A proposal is made for their replacement with explicit prohibitive norms.

It's forbidden for minor workers and employees to work at night. The formulated in this way ban in art. 140, p. 4, p. 1 of the Labour code has an absolute and categorical character. A proposal is justified according to which a new provision should be created. It should explicitly provide the right of the worker or the employee of refusal for working at night when the rules of its assignment are not followed.

The concept of "night work" is analyzed. For workers and employees under the age of 16 years, night work is the work from 20,00 p. m. to 06,00 a. m. (art. 140, p. 2, second proposal of the Labour code). Different content of the concept "night work" unreasonably applies to the different age groups of minors. So, if a person is under 16 years, night work for him/her is the work in the interval from 20,00 p.m. to 06,00 a. m. If a person is at the age between 16 and 18 years, night work for him/her is the work from 22,00 p. m. to 06,00 a. m. It turns out that the general definition of "night work" is applicable to minors over the age of 16. As a result, the duration of the protection they receive is with two astronomical hours shorter. The study insists on the revision of the analyzed provision so all minors to be provided with maximal and equal protection.

People under the age of 18 years who work on the employment relationship are pointed at the beginning of the exhaustive list of the addressees of the ban of overtime work (art. 147, p. 1, p. 1 of the Labour code). The minor worker or employee has the right to refuse to work overtime (art. 148 of the Labour code). The legality of the refusal according to art. 148 LC requires also following a certain order for this. The refusal must be done in a written form, motivated and registered.

The current labor legislation allows a minor to be a party of an employment contract for additional work. The maximum duration of working time of the additional and main employment contracts can not exceed 40 hours per week (art. 113, p. 1, p. 1 of the Labour code). The carrier of labor power get tired of additional work in a larger extent. That's why a proposal for a legislative amendment is made *de lege ferenda* according to which minors to be added among the addressees of the ban for additional work.

The second paragraph examines the protection of minors in the field of holidays – paid annual leave and study holidays.

According to the provision of the art. 155 (2) of the Labour code, when starting work for the first time, a person can use paid annual leave when he/she gains 4 months work experience. In the PhD thesis the opinion is justified according to which the intended 4 months work experience as an absolute prerequisite for getting the subjective right of paid annual leave by a minor worker or an employee makes its actual use difficult and poses questions with a real practical significance. This requirement should dropped out in relation to minor workers and employees. That's why a supplement of the provision of the art. 155 (2) of the Labour code is proposed according to which the requirement of 4 months work experience not be applicable to people under the age of 18.

According to art. 305 (4) of the Labour code, the minimum duration of the basic paid annual leave for minors is bigger in comparison to adults – 26 working days.

People under the age of 18 years have the same leave even in the calendar year at which they come of age of 18.

The PhD thesis presents the different opinions which have been expressed in labor law literature about the type of the leave with a minimum duration of 26 working days intended for minors - if this leave should be qualified as an extended paid annual leave according to art. 155 (5) of the Labour code or no. In the dissertation is assumed that this is a basic regular paid annual leave according to art. 155 (4) of the Labour code.

People under the age of 18 have a right to use their leave with an advantage during the summer (art. 174 of the Labour code). Providing the leave in a convenient for minor time should be supported because it gives a chance for a compliance with the desire and needs of the minor.

Several types of study leaves are applicable for the minor workers and employees. The leave for admission to an educational institution (art. 170 of the Labour code) and the leave for education (art. 169 and art. 171 of the Labour code) are analyzed. The regime of use of the study leaves is clarified.

The key role of the employer in the use and payment is determined in the PhD thesis as a major weakness in the current law regime of study leaves. The competition between the managerial interest of the employer and the right for education of the adolescents should be resolved with a prior to the latter. The necessity for a change of the provision is ascertained and a proposal is made according to which in the legal framework of study leaves to be intended an obligation for the employer to provide paid study leave for minors.

The third paragraph analyzes healthy and safe working conditions. The employer is obligated to provide the worker or the employee with normal conditions for work performance. One part of these conditions are the healthy and safe working conditions. Rules for healthy and safe working conditions which are adapted to the needs of minors could be intended also in the internal acts of the employer on art. 37 of the Labour code.

They are a suitable non-state act and could be a useful source of increased special protection of minor labor.

A necessity is established for bearing in mind the specific dangers in working for minor workers and employees. The employer has an obligation to make a risk assessment at which minors can be put in relation to their work (art. 3-5 of the Ordinance № 6 from 2006).

The minor worker or employee should be instructed about the safe working methods (art. 281, p. 1 of the Labour code). The instruction should be conducted in an appropriate way in view of the personal characteristics of the instructed person, on an understandable and accessible for him/her language. This has a key significance for the minor. In relation to the adolescents the employer has an obligation to conduct three types of instruction – an introductory, a periodic and an extraordinary instruction.

Lower maximum permissible norms for physical exertion are defined for minors in comparison to adults. It is explicitly forbidden people under the age of 18 years to be employed for loading-unloading activities and daily manual handling of loads. The assignment of manual work with weights to a person under 18 years, even if it is incidentally or an exception, is risky for the health and sometimes even for the life of the minor. The opportunity such work to be done by a minor, even incidentally, needs to be rethought. In the present dissertation a proposal is made for an amendment in Norms № 5 for physical exertion of workers and the hygienic-physiological and ergonomic requirements for a rational organization of the working place and labor process. According to it, for minors should be basically forbidden to carry loads and to perform heavy physical work.

The minor worker or employee is subject to two types of compulsory medical examinations – a preliminary examination before starting work and periodic examinations during the performance of the employment relationship. The purpose of the periodic medical examinations is to establish how the performed work influences on the minor worker or employee, if its effects are negative or not. The legislator

determines a different frequency of conducting the examinations during the labor process depending on the age.

A different legal resolution is taken for the payment of the compulsory medical examinations. The current legal resolution according to which the preliminary medical examination is at the expense of the minor who applies for a job is defined as unfair in the present PhD thesis (art. 287, p. 2 of the Labour code; art. 13, p. 3 of the Ordinance № 6 from 2006). This legal regime harms the future minor worker or employee and contradicts to the main goals which the special protection of minor labor strives to achieve. There is also a contradiction with the international provisions in the conventions of the International labor organization regarding to the medical examinations. A proposal is made for amendment of the provision of the art. 287 (2) of the Labour code according to which an express gratuity of the preliminary medical examinations should be established for the minor and his/her parents.

The Labour Inspectorate has an authority to take a work permission of minor which is already issued when healthy and safe working conditions are not provided. This is intended in the provision of the art. 16 (6) of the Ordinance № 6 from 2006. In the dissertation the opinion is shared according to which this authority of the Labour Inspectorate should be regulated not in an ordinance but in a law and should take its place in the Labour code.

The minor worker or employee is a holder of the right of refusal under art. 283 of the Labour code. If a serious and immediate danger for his/her life or health arises, the minor can refuse to perform or stop working. Minors have a tendency to show carelessness in their behavior due to their law age most of all. The age is namely the reason for the increased legislative attention to minors who work. The carelessness is however intended as a reason for putting the minor who practiced the right under art. 283 of the Labour code and refused to perform the assigned work in a more unfavorable position (art. 22, p. 2 Law on health and safety at work). The redaction of this provision

is proposed according to which the possibility a minor to be put in a more favorable position because of his/her carelessness should be dropped out.

The fourth paragraph is devoted to the Specific cares of minors.

The employer is obligated to take specific cares for minors who work at him (art. 305, p. 1 of the Labour code). In relation to the adolescents the care is specific because it is bigger, deeper and increased. In the content of the employer's obligation to people under 18 years are contained the creation of relieved working conditions and the creation of conditions for acquisition and improvement of the professional qualification. The concept of "relieved working conditions" is general. A special attention should be paid to the working place of the minor as a specific place performance of the labor function, to the immediately surrounding work environment and the working time. The relieved working conditions are related to work environment which is adequate to the age. The duration and the distribution of the working time require also special attention. The labor function of minors has a relationship to the relieved working conditions.

The employer has an obligation to create conditions for acquisition of professional qualification of working people under the age of 18 and for its improvement according to the art. 305, p. 1, the last proposal of the Labour code. For minors is very important to get enough theoretical knowledge and to gain the necessary practical skills in the relevant profession or specialty.

The employer is obligated to inform the minor and his/her parents/trustees about the two groups of circumstances under art. 305 (2) of the Labour code.

Firstly, the employer owes to provide information about the possible risks at work. Secondly, the employer is obligated to provide information also about the measures that are taken for ensuring of healthy and safe working conditions. The participation of parents or trustees in the notification procedure should be supported. It is necessary because of the probability for minor not to react adequately enough and not be able to protect his/her rights. There are specific risks for minors which originate

from the lack of experience, the unawareness of risks and their immaturity (art. 5 of the Ordinance № 6 from 2006). The participation of an adult representative could be compensate at some extent their influence and on this way to help for overcoming of the inequality between the parties of the employment relationship. In the PhD study is established that there is a gap in the labor legislation about the way on which this obligation for information of the employer should be performed. A legislative change is proposed which should predict a mechanism for notification including an order and a form.

As a result of the analysis performed it is established that is possible the scope of the employer's obligation for information mentioned above to be expanded. An additional obligation could be added in it for the employer to provide a written explanation of the main labor rights to minor workers and employees.

The final, fifth, paragraph justifies the necessity of expansion of the special protection of minors during the employment relationship. The first section examines the need for special protection of minors in the event of a unilateral amendment of the employment relationship by the employer, the second section – in the event of a termination of the employment relationship.

In the current legal framework of a unilateral amendment of a work place and a work character of the employment relationship by the employer, the legislator doesn't take into account the age of the worker or the employee. To a minor worker or employee can be temporary assigned the performance of other work at the same or at another enterprise, in the same populated place or locality under the general order of the art. 120 (1) and (2) of the Labour code. To a minor worker or an employee can be assigned a work with other character even if it doesn't correspond to his qualification under the general order of the art. 120 (3) of the Labour code. A minor worker or employee could be sent to a business trip by the employer under the general order of the art. 121 of the Labour code. In the PhD thesis the opinion is maintained according to which the interest of minor workers and employees isn't protected at a sufficient degree although there

are some borders in case of an unilateral amendment of the character and the work place by the employer in case of production necessity and downtime. The will of the worker or the employee, including the will of the minor worker or employee, is completely irrelevant. This could lead to serious unfavorable consequences especially for people under the age of 18 who work. For example, the possibility for a unilateral amendment of the work character under the art. 120 (1) of the Labour code could be used for bypassing the labor law by unscrupulous employers expressing in the assignment of heavy, harmful or dangerous work to minors. Even if there is no bypassing the law, each unilateral amendment by the employer of the originally agreed between the parties elements of the employment relationship would lead to stress, anxiety and pressure for the unexperienced minor worker or employee. The Labour code (art. 120, p. 3) explicitly allows the unilateral amendment of the work character because of a force majeure not to correspond to the qualification of the worker or employee. So, an inappropriate or even dangerous for the minor work could be assigned. The business trip, even if it is legal, always causes inconveniences for the seconded. They reflect more negative on the minors. The stress and discomfort of the change of the performance place of the labor function in a different populated place influence on the daily routine and everyday activities, relationship with the family and friends. Even for a shorter period, these consequences are inevitable. The minor is in a confusion and uncertainty if and when he/she would be sent to a business trip. This causes him/her unnecessary anxiety.

In the dissertation a conclusion is reached according to which the minor worker or employee doesn't have any special protection in case of a unilateral amendment in the mentioned hypotheses. The achievement of some legal certainty and predictability could be a reason for establishment a protection for such cases. A proposal de lege ferenda is made according to which in our labor legislation should be intended that a unilateral amendments by the employer of work place and character of work under the order of the art. 120 (1), (2) and (3) of the Labour code is not allowed towards minor

workers and employees. Also, a relative prohibition for sending a minor to a business trip in a different populated place should be established.

In the dissertation is argued the need for providing a protection of the minor worker or employee also in case of a termination of the employment relationship because such a protection doesn't exist according to the current legislation. The conclusions that are reached in the study could be summarized in two groups.

Firstly, the intended in our current labor law general order for a unilateral termination of the employment contract by the worker or employee (art. 326 and 327 of the Labour code) could be too heavy for the minor worker or employee. It should be thought on making the unilateral termination of the employment relationship (with and without a notice) easier when the minor is the initiator of it. It is suggested the establishment of an additional reason for a unilateral termination of the employment relationship by the worker or employee without a notice which is specially created for minors when it is not possible the work to be combined with the education or when to the minor is assigned work in violation of the legal requirements. Moreover, it is proposed the prediction of a shorter 15-days notice period for a unilateral termination of the employment relationship for minor workers and employees. In most cases minors are engaged in the performance of low skilled activities. They are appointed to positions without managerial and guided functions. There is no need for an additional time for submission of work to workers and employees who act in their place in case of a termination of the employment relationship. Therefore, the 15-days notice could be completely enough as time for providing the normal and peaceful continuation of the labor process at the enterprise. Its reduction would be a successful legal resolution because it would reflect also on the amount of the compensation under the art. 220 (1) of the Labour code.

Secondly, at the present moment the minor worker or employee is not a holder of the right of a preliminary termination protection on art. 333 of the Labour code. However, the risks which are related to or arise from the law age exist until the moment

of coming at the age of 18. This creates a risk of making a unfair dismissal for the minor. When the employment relationship is terminated unilaterally by the employer on the grounds mentioned in the art. 333 of the Labour code, there is a risk and the employer can exercise excessive power or even can show a subjective attitude. The interest and needs of the carrier of labor power could be ignored. In such hypotheses, the worker or an employee who is in a vulnerable and unequal legal position needs protection. Foreign normative experience in this field is researched. In the PhD thesis is argued that preliminary termination protection should be provided for people under the age of 18 who work. An addition in the provision of art. 333 (1) of the Labour code is suggested. According to it, minors should be recognized as holders of the right of preliminary protection in case of dismissal. The prediction of preliminary protection in case of dismissal for minors would have a positive effect on the development of the special protection of their labor.

§ 5. Chapter IV

The fourth chapter is titled “Liability for violation of labor laws regarding to minors”. It consists of two paragraphs which examine two types of legal liability for violation of labor laws regarding to minors – the administrative criminal liability under the Labour code and the criminal liability for a crime committed under art. 192a of the Penal code, expressed in a criminal hiring of a person under the age of 18. The relevant penalty legal provisions are analyzed and their real application in our administrative and judicial practice is explored.

The first paragraph is devoted to the administrative criminal liability under the Labour code. A conclusion is reached according to which at the present moment there is a gap in our labor legislation – there is no special provision in the Labour code which is devoted to the administrative criminal liability for violation of labor laws of minor workers or employees. In cases of violations of the labor legislation which is applicable to minors, the employers bear administrative criminal liability under the general order

of the Labour code. Different violations of legal norms regulating the labor of adolescents are shown as examples (for example, an employment of a minor without compliance with the procedural order provided in the law and etc.). The relevant judicial practice is also discussed at the relevant place in the text. In case of violated labor rights of minor workers and employees, if the violation doesn't refer to the healthy and safe working environment, the art. 414 of the Labour code always applies. The present undifferentiated legislative approach which classifies the violations of the labor rights of adolescents only under the general rules of the administrative criminal liability under the Labour code needs to be rethought. The violation of the labor rights of minors needs to be distinguished as a separate composition of violation and to be sanctioned with sufficiently high amounts of the intended penalties. The repetition of the violation committed of the labor laws regarding to adolescents should be a reason for imposing a more severe administrative penalty. A separate administrative penalty should be imposed for each violation of labor laws regarding to minors, too. In a view of the above, some proposals *de lege ferenda* are made in the direction commented, as follows: a special qualified composition for violation of the labor rights of the minor workers and employees to be established, higher amounts of penalties for the offenders (property sanctions and fines) to be predicted; the repetition of the violation to be pointed as a qualifying feature of the act and imposing of a separate administrative penalty for each violation of the labor rights of a person under the age of 18 years to be also predicted.

According to art. 415 "v" (1) of the Labour code, when the violation is removed immediately after its establishment and if it didn't cause harmful consequences for the worker or the employee, liability arises for a unimportant offence. The provision of the art. 415 "v" (2) of the Labour code explicitly points several violations of labor laws as unimportant even when they meet the conditions above. Such violations are the violations of the art. 61 (1), 62 (1) and (3) and art. 63 (1) and (2) of the Labour code. In the dissertation an opinion is expressed according to which the privileged composition of art. 415 "v" (1) of the Labour code is inapplicable for cases of violated labor rights

of minors because the violation is not and can not be unimportant. It is always essential because it endangers the most important and highest human goods (life and health) of a person who is more vulnerable in the process of performing dependent labor due to the law age. There are always harmful consequences for the minor in case of violation of the labor rights. Therefore, one of the two cumulative necessary prerequisites for the application of the art. 415, “v” (1) of the Labour code doesn’t exist. This is namely not to have originated harmful consequences for the worker or employee. It justifies the categorical inapplicability of the privileged composition of art. 415 “v” of the Labour code for cases of violated labor rights of minors. At the present moment however the violation of labor rights of minors is not part of the comprehensive list of art. 415 “v” (2) of the Labour code. Therefore, the legislator allows the privileged composition of art. 415 “v” (1) of the Labour code to be applied in similar hypotheses. The existence of such an opportunity itself puts in risk the minor worker or employee. The opportunity for prequalification of the violation as unimportant could push unscrupulous employers to illegal behavior which expresses in a violation of the labor rights of the minors. That’s why it’s proposed the violations of the labor rights of the minors to be added in the list of the unimportant violations in art. 415 “v” (2) of the Labour code.

In Bulgarian criminal legislation there is a special legal provision devoted to the criminal infringement of the labor rights of the minors. This is the provision of art. 192 “a” of the Special part of the Penal code. According to it, criminal liability arises in cases of hiring a minor without a proper permission. The high degree of public danger of such an act is a reason for commitment of criminal liability. The provision of art. 192 “a” of the Penal code which consists of one main composition (p. 1) and two qualified compositions (p. 2 and p. 3) is analyzed in the dissertation.

The administrative criminal liability for violation of the labor rights of the minors under the Labour code and the criminal liability for a criminal hiring of minors under art. 192 “a” of the Penal code are in a certain ration between them. The administrative criminal and the criminal liability are two separate types of legal responsibility which

are in an absorption ratio. The criminal liability devours the administrative criminal liability and as a consequence of this it leads to dropping out of the effect of the last. A cumulation between them is not allowed when the act is one and the same.

In a view of a precision of the analysis, the PhD thesis researches what would happen if the committed act affects on two different objects of protection – one of them is guarded by an administrative norm and the other one – by a criminal norm. The relevant judicial practice is explored.

The analyzed two types of legal responsibility have not only a sanctioning role but also have a preventive action. It could lead to a prevention of different forms of behavior which violate the labor laws regarding to the adolescents.

§ 6. Conclusion

The conclusion consists of two paragraphs. First paragraph summarizes the conclusions that are reached in the course of the study and the proposals that are made for the development of the legal framework. The ultimate goal is saving of life, health and safety of the young generation thorough enough efficiency of application and compliance with the labor legislation which predicts special protection of minor labor.

The second paragraph shows the trends in the development of the legal institute of the special protection of minor labor.

III. Publications on the topic of the PhD thesis

Publications on the topic of the PhD thesis after enrollment in a full-time doctoral studies in April 2022:

1. **Sabinova, I.**, The procedure for employment as an expression of the special protection of minor labour. – Collection of reports from the scientific conference on the following topic: “Legal, economic and historical aspects of the state regulation on the business activity”, held on June, 23, 2022, Sofia, Publishing complex – UNWE, 2023, p. 228-234.
2. **Sabinova, I.**, The ban on night work as a part of the special protection of minor labour. – “Business and Law” Journal, 2022, № 4, p. 44-57.
3. **Sabinova, I.**, On the special protection of minor labour in the field of the paid annual leave. – Collection of reports from the scientific conference on the following topic: “Challenges to legal regulation in Bulgaria”, held on October 31, 2023. Sofia: Publishing complex – UNWE, 2024, p. 179-186.
4. **Sabinova, I.**, The necessity of providing with preliminary protection in case of dismissal of minors. – The article is accepted for publication in “Business and Law” Journal. (a certificate by “Business and Law” Journal is attached)