

НБУ



НОВ БЪЛГАРСКИ УНИВЕРСИТЕТ

МАГИСТЪРСКИ ФАКУЛТЕТ
ДЕПАРТАМЕНТ „ПРАВО“

МИХАИЛ ИЛИЕВ ИЛИЕВ

**КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР И
КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО
ПРЕГОВАРЯНЕ**

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд за присъждане на образователна и научна
степен „Доктор“ по Професионално направление 3.6 Право
(Трудово право и обществено осигуряване)

Научен ръководител: проф. д-р Никола Йосифов

София, 2014

ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Значимост и актуалност на изследването

Представеният дисертационен труд съставлява цялостно изследване на колективния трудов договор и колективното трудово преговаряне по българското право. Значимостта и актуалността на изследването се обуславят от обстоятелството, че в българската трудовоправна литература липсва цялостно изследване на уредбата на колективния трудов договор след присъединяване на страната ни към Европейския съюз от 1 януари 2007 г., което да отрази настъпилите вследствие на това изменения и допълнения в българското трудово законодателство в тази област. Неизследван до сега остава и въпросът за промяната на обществените отношения, свързани с интернационализирането на производствените отношения и колективното трудово договаряне в многонационалните предприятия. С настоящото изследване се прави опит да се изясни правната уредба на колективния трудов договор и колективното трудово преговаряне по българското право при новите условия на членство на Република България в Европейския съюз, като се направи съпоставка с правната уредба на колективните трудови договори в други държави-членки на Европейския съюз и извън него, и да се изясни въпросът за колективното договаряне в многонационалните предприятия.

2. Обект, предмет и цели на изследването

Обект на настоящото научно изследване е правната уредба на колективния трудов договор и колективното трудово договаряне по българското право и колективното трудово договаряне в многонационалните предприятия.

Предметът на дисертационния труд е свързан с въпросите отнасящи се до възникването, развитието и международната уредба на синдикалните организации и колективните трудови договори. Основно място в него заема правната уредба на колективния трудов договор по българското законодателство. Изяснява се същността, страните, предметът, сключването, вписването, действието, недействителността и исковата защита срещу неизпълнение на колективен трудов договор, като на места е направен сравнителен анализ с правната уредба на тези въпроси в други държави-членки на Европейския съюз. Специално внимание е обърнато и на първичното и вторично законодателство на Европейския съюз

отнасящо се до колективните трудови договори и на въпроса за колективното трудово договаряне в многонационалните предприятия.

Целта на изследването е да се изясни правната уредба на колективния трудов договор и колективното трудово преговаряне по българското право при новите условия на членство на Република България в Европейския съюз и колективното трудово договаряне в многонационалните предприятия.

С оглед на осъществяването на поставената цел, изложението в настоящия труд е структурирано съобразно изискванията на действащата нормативна уредба и на нейното развитие в научен и практически план.

3. Методологическа основа на научното изследване

Методологическата основа на дисертационния труд се изразява в комплекс от общонаучни и специални методи за провеждане на научни изследвания.

От общонаучните методи се използват диалектическият и критико-аналитичният.

Диалектическият метод дава възможност да се обяснят тенденциите в развитието на разглежданите правни явления. Правната уредба на колективния трудов договор се изследва в непосредствената връзка с обществено-икономическото развитие на страната през различните периоди след Освобождението, което е обусловило необходимостта от създаването, смисъла и специфичното съдържание на института на колективния трудов договор.

С помощта на критико-аналитичния метод е извършена оценка на българското трудово законодателство в областта на колективния трудов договор, като за неговото усъвършенстване *de lege ferenda* са направени съответни препоръки.

От специалните научни методи е приложен сравнително-правният. Посредством използването на сравнително-правен анализ в отделни аспекти на националното законодателство и законодателството на някои държави-членки на Европейския съюз и извън него се представят приликите и разликите в правната уредба на колективния трудов договор. Въз основа на направения анализ се правят и някои предложения за законодателни промени, с които да се усъвършенства правната уредба на колективния трудов договор.

В изследването са приложени и някои специфични способности за тълкуване в правото, каквито са езиковото, логическото, систематическото, телеологичното,

разширителното и ограничителното тълкуване. Използвани са и редица логически способности за преодоляване на празноти в законодателството, като аналогия на закона, аналогия на правото и правоприлагане с аргумент на по-силното основание.

4. Научна новост на дисертационния труд

Научният принос на представения дисертационен труд се изразява в следните насоки:

Проследен е присъединителният период в подготовката на страната ни за пълноправен член на Европейския съюз, като е направен анализ на първичното и вторично законодателство на Европейския съюз, което доведе до съответните изменения и допълнения в правната уредба на колективния трудов договор.

Обобщени са основните теории за правната същност на колективния трудов договор.

Направена е съпоставка между колективния трудов договор, като нормативно съглашение, и нормативния акт и между колективния трудов договор и индивидуалния трудов договор.

Проследени и обобщени са промените в предмета на колективния трудов договор през уредената от законодателството фаза в България. Направен е анализ на осигурителните отношения и в частност допълнителното доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми като предмет на колективен трудов договор. Обобщени са различните становища, оформени в трудовоправната ни доктрина, относно възможността въпросите, свързани със социалното, битово и културно обслужване на работниците и служителите да бъдат предмет на колективен трудов договор.

Направено е разграничение между страните по колективния трудов договор и лицата, спрямо които той поражда правно действие, и между страните по колективния трудов договор и лицата, които са овластени да участват непосредствено в преговорите и да сключват колективен трудов договор.

Обсъдени са промените от 2012 г. в критериите за представителност на синдикалните и работодателски организации и практиката на Конституционния съд и Върховния административен съд по тях.

Теоретично са обособени две фази на колективното трудово преговаряне – подготвителна фаза и фаза на колективно преговаряне. Хронологично са проследени действията на страните във всяка от двете фази.

Анализирани и обобщени са различните становища, оформени в българската трудовоправна доктрина и съдебна практика по отношение на възможността да се реализира отговорността на работодателя в случаите на неизпълнение на задължението за предоставяне на информация и на задължението за преговаряне със синдикалните организации.

Действието на колективния трудов договор е разгледано в трите основни направления, в които той проявява правната си сила, а именно: по време, по място и спрямо лицата. Обсъдени са: началният и крайният момент на действие на колективния трудов договор; способите или случаите на прекратяване на колективен трудов договор; невъзможността да се денонсира колективния трудов договор; правните последици от прекратяване на колективния трудов договор; екстериториалното действие на колективния трудов договор; моментът, от който поражда действие той спрямо присъединилите се към него работници и служители; неприлагането или ограниченото прилагане на някои права спрямо присъединилите се работници и служители; присъединяването към колективен трудов договор от работници и служители, изпратени на работа от предприятие, осигуряващо временна работа в предприятието ползвател; спорният въпрос за разпространение на действието на колективен трудов договор от министъра на труда и социалната политика за целия отрасъл или бранш, съпроводен с анализ на съдебната практика и съпоставка с правното положение в други държави-членки на Европейския съюз.

Подробно е обсъден искът по чл.59 от Кодекса на труда в случаите на неизпълнение на колективен трудов договор, както и възможността за освобождаване от отговорност на работодателя.

По отделни въпроси в изложението е направена съпоставка между правната уредба на колективния трудов договор по българското законодателство с правната уредба в други държави-членки на Европейския съюз.

В изследването е анализирана по-новата практика на Конституционния съд, Върховния касационен съд, Върховния административен съд, Комисията за защита от дискриминация и практиката на Съда на Европейския съюз. Направен е преглед и на колективнодоговорната практика в България, като за целта са използвани някои колективни трудови договори, сключени на равнище предприятие, бранш, отрасъл и община.

Анализиран е и въпросът за колективното договаряне в многонационалните предприятия.

Като резултат от извършения анализ по предмета на научното изследване, за усъвършенстване на правната уредба на колективния трудов договор, в дисертационния труд *de lege ferenda* са направени следните предложения за законодателни изменения и допълнения:

а) в Кодекса на труда да се предвиди задължение за страните и подпомагащите ги лица да опазват в тайна информацията, станала им известна при и по повод на сключването на колективен трудов договор, както и административнонаказателна отговорност при неизпълнение на това задължение;

б) разпоредбата на чл.53, ал.1 КТ относно необходимия брой екземпляри да бъде изменена в смисъл, че *„Колективният трудов договор се сключва в писмена форма в толкова екземпляри, колкото са синдикалните, съответно работодателски организации, страни по него, и един за съответната инспекция по труда“*;

в) в разпоредбата на чл. 53, ал.4 КТ относно срока, в който следва да бъде подадено заявлението за вписване на колективния трудов договор да бъде предвидено, че *„Вписването се извършва въз основа на писмено заявление на всяка от страните в 15-дневен срок от сключване на колективния трудов договор. Инспекция по труда извършва вписването в едномесечен срок от получаване на заявлението“*;

г) разпоредбата на чл. 56 КТ, уреждаща изменението на колективен трудов договор, да се допълни, като навсякъде в текста след думата *„изменение“*, *„изменен“* се добави съответно *„и допълнение“*, *„и допълнен“*;

д) разпоредбата на чл.53, ал.6 КТ да се допълни с изречение второ в смисъл, че *„Тази разпоредба не се прилага в случаите на изменение на колективния трудов договор (или ...в случаите на чл.56)“*. Друго възможно изменение, което ще създаде същите правни последици е в разпоредбата на чл.56, ал.2 след *„...чл.53..“* да се допълни с *„... ал. 1-5...“*;

е) разпоредбата на чл.57, ал.2 КТ, уреждаща присъединяването към колективен трудов договор, да се допълни с второ изречение в смисъл, че *„Тази разпоредба се прилага в случаите на изменение на колективния трудов договор (или ...в случаите на чл.56)“*;

ж) за да се гарантират правата на работниците и служителите законодателят да уреди изрично въпроса за действието на колективния трудов договор, сключен на равнище отрасъл, бранш или община от представителна работодателска и

представителна синдикална организация, когато качеството на представителност на работодателската или синдикална организация бъде отнето по време на действието на колективния трудов договор, като в разпоредбата на чл.55 КТ се създаде нова алинея 2 в смисъл, че: *„Действието на колективния трудов договор, сключен между представителни синдикални и работодателски организации, не се прекратява спрямо работодателска или синдикална организация, чието качество на представителност е отнето след неговото сключване”*;

з) с оглед на защитата на правата и интересите на работниците и служителите в случаите на сключване на нов колективен трудов договор след изтичане на срока на стария в разпоредбата на чл.50, ал.2 КТ да бъде добавено *„...с който работодателят е или е бил обвързан...”*;

и) с оглед на правната сигурност и избягване на противоречивата колективнодоговорна практика, законодателят изрично да уреди момента на присъединяване към колективен трудов договор, като в разпоредбата на чл.57 КТ се добави нова ал.3 в смисъл, че: *„Присъединяването (по предходната алинея) има действие от момента на получаване на заявлението от работодателя или от синдикалната организация, страна по договора”*;

й) с оглед на улесняването на практическото приложение на разпоредбата на чл.51б, ал.4 КТ, в последващите изменения и допълнения на Кодекса на труда, законодателят да смекчи изискванията за разпростиране на действието на отраслов или браншов колективен трудов договор за целия отрасъл или бранш, като измени посочената разпоредба в смисъл, че: *„Когато колективният трудов договор на отраслово или браншово равнище е сключен между повече от половината представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша, по общо искане на повече от половината от тях, министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша”*;

к) да се уреди изрично моментът, от който поражда действие разпростирането на действието на колективен трудов договор, като в разпоредба на чл.51б, ал.4 КТ бъде добавено изречение второ съгласно което: *„Разпростирането поражда действие от момента на издаване на заповедта на министъра на труда и социалната политика”*;

л) за да се отстрани несъответствието на разпоредбата на чл.59 КТ със същността на колективния трудов договор, по силата на който задължения възникват само за работодателя, поради което той не може да предявява иск за неизпълнение, посочената разпоредба да бъде изменена в смисъл, че: *„При неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор от работодателя искове пред съда могат да предявяват синдикалната организация, страна по договора, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага“*.

5. Практическо значение на научното изследване

Законодателното развитие и усъвършенстване на правната уредба на колективния трудов договор има важно практическо значение за подобряване на условията на труд на работниците и служителите, а с това и подобряване на социалното и икономическо положение на българските граждани и намаляване на социалното недоволство и напрежение.

Въпросите, включени в предмета на научното изследване и предложените разрешения имат теоретична стойност, която би могла да бъде сполучливо прилагана в практиката по колективно договаряне и в съдебната практика.

Представеният задълбочен анализ и направените въз основа на него de lege ferenda предложения за изменения и допълнения на Кодекса на труда, с които се цели подобряване на систематиката, пълнотата, непротиворечивостта, усъвършенстването и развитието на правната уредба на колективния трудов договор, допринасят и за развитието на бъдещото правотворчество. Те биха могли да бъдат използвани в научната теория и практика.

6. Обем и структура на труда

Представеният дисертационен труд съдържа 237 страници, структуриран във въведение, изложение, развито в пет глави със съответните параграфи и заключение, съдържащо резюме на получените резултати. Същият включва библиография на използваната литература от общо 57 заглавия на литературни източници, от които 49 на кирилица и 8 на латиница.

СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

ВЪВЕДЕНИЕ

Във въведението на дисертационния труд е обоснована същността на колективния трудов договор, като основно средство за регулиране на трудовите и осигурителни отношения и създаването на по-добри условия на труд и живот за работниците и служителите. Направен е кратък анализ на българската и международна правна уредба на колективния трудов договор и колективното трудово преговаряне. Посочени са основните изменения и допълнения в Кодекса на труда, които допринесоха за развитието на правната уредба на колективния трудов договор по българското законодателство от 1992 г., 1995 г. и 2001 г. Посочени са и по-важните изменения и допълнения, направени в процеса на сближаване на българското и европейско законодателство при подготовката на страната ни за пълноправен член на Европейския съюз и произтичащите от него промени в Кодекса на труда през 2006 г., 2008 г. и 2012 г., приемането на Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества през 2006 г., изменения и допълнения в Кодекса за социално осигуряване от 2006 г., 2010 г. и 2011 г., които дадоха отражение и върху правната уредба на колективния трудов договор и които обосноваха необходимостта от настоящето изследване. Обсъден е и процесът на засилващата се глобализация и интернационализирането на производствените отношения от средата на миналия век и появилите се вследствие от това международните документи, които регулират дейността на многонационалните предприятия.

ГЛАВА I

ВЪЗНИКВАНЕ И ИСТОРИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

§ 1. Историческо развитие на колективния трудов договор, колективното трудово преговаряне и синдикалното движение в някои страни с развита пазарна икономика

1. В § 1 е направен преглед на историческото развитие на синдикалното движение последвано от преглед на историческото развитие на колективния трудов договор в някои страни с развита пазарна икономика - Англия, Франция, Германия и САЩ.

По отношение на развитието на правото на синдикално сдружаване в повечето страни се наблюдават три етапа. Първоначално то е забранено. След това съществува етап на фактическо признаване на професионалното сдружаване и накрая следва законово признаване на професионалното сдружаване на работници и служители.

2. В Англия е проследен периодът от появата на първите синдикални организации към края на XVIII в. до 1899 г., когато се създава единство на синдикатите в Англия, които се обединяват в „Обща федерация на трейдюнионите”.

Впоследствие е направен преглед на процеса на формиране на първите колективни трудови договори в Англия, които се зараждат и развиват като обичайно-правен институт за предотвратяване на различни конфликти между работници и работодатели. Следи от тях се срещат още в началото на средните векове, но истинското си значение като средство за уреждане на условията на труд придобиват едва в средата на XIX век, когато се засилва ролята и значението на трейдюнионите.

Характерна особеност за Англия е, че сключването на колективни трудови договори не е законоустановено, а се основава на традицията и практиката.

В Англия (и като цяло във Великобритания) правото да сключва колективни трудови договори принадлежи на всяка синдикална организация, но от правна гледна точка ситуацията е близка с тази в САЩ. От 1999 г. преговарящата синдикалната организация следва да бъде призната от работодателя. Той е длъжен да признае тази синдикална организация, която е избрана с мажоритарен вот от

работниците и служителите от цялото или част от предприятието да ги представлява. Самото гласуване става под надзора на специално създадена за целта държавна агенция. След това работодателят е длъжен да преговаря само с тази синдикална организация. Законът позволява няколко синдикални организации да подадат обща молба за признаване, но в този случай те ще трябва да преговарят заедно.

3. Първите колективни трудови договори във Франция се появяват през средата на XIX век при действието на закона „Шапелие” от 1791 г. Въпреки забраната, която въвежда, законът не успява да спре стремежа на работниците и служителите към подобряване на условията на труд посредством провеждането на стачки. При тези условия колективните трудови договори се явяват като моменти на примирие, като завършващи стачката договори за мир. Постепенно ролята на колективния трудов договор нараства и от средство за примирие вследствие на проведена стачка, той се превръща в средство за предотвратяване на стачка.

Проследен е правно регламентираният период на колективния трудов договор във Франция, който започва през 1919 г., когато се приема Законът за колективния трудов договор. От 1946 г. правото да се сключват колективни трудови договори е предвидено в Конституцията на Франция, а впоследствие и в сега действащата Конституция от 1956 г. То е предвидено и в законите за колективните трудови договори от 1946 г., 1950 г., 1971 г. и 1978 г., които обогатяват и разширяват тяхното приложно поле.

4. За начало на синдикалното движение в Германия се смята 1870 г., когато след победата над Франция във Френско-пруската война, Германия получава много злато под формата на репарации, което довежда до бързо разрастване на индустрията в страната. Проследен е периодът на забрана на сдруженията от Бисмарк през 1878 г. През 1890 г. правото на сдружаване е възстановено.

Сключването на първите колективни трудови договори в Германия започва в началото на XIX век, като до 1918 г. те не са законово регламентирани. През 1918 г. се приема Законът за тарифните договори. В периода на нацистка Германия до края на Втората световна война колективните трудови договори са отменени. След приключване на войната усилията на работниците и служителите за подобряване на условията на труд са в своя подем, което води до възстановяване на правото им да сключват колективни трудови договори.

Колективният трудов договор в Германия представлява писмено споразумение между един или няколко синдиката, от една страна, и един или няколко работодатели или работодателски съюза от друга страна, с което се уреждат правата и задълженията на страните, върху които разпростира действието си колективният трудов договор.

5. Първите професионални съюзи в Съединените американски щати (САЩ) се създават от по-опитните работници в началните години от възникване на републиката. През 1790 г. се образуват първите синдикални организации на дърводелци и обушари от Филадельфия, шивачи от Балтимор, печатари от Ню Йорк и на други групи от работници и занаятчии в по-големите градове. През 1886 г. Федерацията на организираниите синдикални и работнически съюзи на САЩ и Канада се обединяват и образуват Американската федерация на труда (American Federation of Labor).

Съществен тласък на синдикалното движение в САЩ се дава с избирането на Рузвелт за президент през 1932 г. През юни 1933 г., се приема Законът за национално индустриално възстановяване, който предвижда правото на работниците да се сдружават свободно и да преговарят колективно чрез избрани от тях представители. Законът прогласява също при избора на своите представители работниците да бъдат свободни от намесата, ограниченията или принуждаването от работодателите. През май 1935 г. Върховният съд на САЩ обявява закона за противоконституционен, но два месеца по-късно се приема Законът за националните трудови отношения, който придава още по-силна държавна подкрепа за организирания труд.

Първите колективни трудови договори в САЩ се появяват в началото на XIX век. Първият закон, уреждащ материята на колективните трудови договори там е приет през 1935 г., наричан Закон за професионалните отношения (Законът Вангер).

През 1947 г. Националният съвет по професионална квалификация изработва две групи от критерии – процедурни и такива, отнасящи се до същността на процеса.

Според процедурните критерии работодателите и техните представители трябва да се срещат с представители на трудещите се през определен период от време и на определени места. В самия преговорен процес работодателите трябва да полагат усилия за постигане на споразумение, като ако по определени въпроси се

постигне устно съгласие с представителите на трудещите се, те са задължени да подпишат договор.

Същностните критерии се отнасят до формата на преговорите. Те са обособени в три групи: задължителни, желателни и незаконни. Задължителни преговори се провеждат по въпросите, разгледани в законодателството, като заплащане на труда, продължителност на работния ден и други условия на труд.

От 1936 г. в САЩ, подобно на Англия, за да може една професионална организация да встъпи в преговори с работодателя, тя трябва да е призната от последния. За тази цел синдикалната организация трябва да е избрана за така наречения „преговорен агент” (bargaining agent) посредством тайно гласуване между всички работници от дадено звено (отдел).

§ 2. Историческо развитие на колективния трудов договор, колективното трудово преговаряне и синдикалното движение в България

6. В § 2 от дисертационния труд се обособяват две тематични части, в които съответно е разгледано историческото развитие на синдикалното движение и историческото развитие на колективния трудов договор в България в периодите след Освобождението на страната от османско иго до наши дни.

7. Анализирани са процесът на формиране на първите синдикални организации в началото на миналия век и техните основни функции в периодите до Първата световна война, периода след нея до деветнадесетомайския преврат от 1934 г. и установяването на фашисткия режим, периода на социализма и периода след демократичните промени от 1989 г.

Първите наченки на синдикално сдружаване у нас в периода след Освобождението се правят от работниците – печатари от 1883 г. За реална защита на работническите права обаче, може да се говори едва от 1904 г., когато се създава Общият работнически съюз, който поставя основите на революционното профсъюзно движение у нас и работническата класова борба срещу капиталистите - работодатели.

Първоначално, към края на XIX век, единственото основание за синдикално сдружаване в България е закрепено в чл.83 от Търновската конституция, като липсва специален закон, уреждащ тази материя. Създаването и определянето на целта на синдикалните организации става чрез устав, като липсва административна и съдебна преценка за контрол върху тях, а членството е свободно.

Това положение се запазва до 1887 г., когато се приема Еснафският закон, който забранява да се упражнява занаятчийска или търговска дейност без членство в еснафско сдружение и на работник да придобие качеството на калфа, а впоследствие и на майстор, без да са спазени изискванията на затворената съсловна организация.

През 1907 г. влиза в сила Законът за сдружаване на чиновниците и служителите, който също въвежда изключителни рестрикции в борбата на държавните служители за по-добри условия на труд, като им забранява да се сдружават и стачкуват. Тези ограничения са запазени и в приетия през 1922 г. Закон за държавния служител. През същата година се приема и Законът относно училищата и дружествата, с който се въвежда изискване, всяка синдикална организация да представи устава си на министъра на вътрешните работи, който предварително го одобрява. Това на практика се явява и първата намеса на държавата в дейността на сдруженията на гражданите.

Със Закона за защита на държавата от 1924-25 г. се извършва първото по-сериозно посегателство върху правото на синдикално сдружаване, като се забраняват всички организации, които за постигане на целите си проповядват прибегването до престъпление, въоръжени акции, насилие или терористични действия и се предвижда специална процедура за прекратяване на дружествата от Окръжен съд, след доклад на Министъра на правосъдието.

След деветнадесетомайския преврат от 1934 г. и установяването на фашисткия режим се предвижда синдикалните организации да придобият публичноправни функции и да действат като орган на държавата, но въпреки това синдикалната свобода продължава да бъде значително ограничена. През същата година се приемат последователно Наредбата-закон за професионалните организации, Наредбата-закон за работническите професионални организации и Наредбата-закон за професионалните сдружения на държавните служители, които позволяват създаването само на една професионална организация за всяка професия, като членството в нея не е задължително, но членският внос се удържа от заплатата. Отново е предвидена и възможност за прекратяване на организацията от съда. Положението на ограничаване на синдикалната свобода се запазва и в приетата през 1936 г. Наредба-закон за колективния трудов договор и уреждането на трудови конфликти, която подобно на законите от 1907 г. и 1922 г. относно

държавните служители, отнема правото на стачка, този път на наемните работници, като провеждането ѝ е въздигнато в престъпление.

През 1941 г. се приема Законът за професионалните организации, който обединява наредбите-законови от 1934 и 1935 г. С него се създава Дирекция на професиите, която осъществява контрол върху работническите и синдикални съюзи. През същата година се приема и Наредбата-закон за държавния надзор върху дружествата и сдруженията, която въвежда изключителен административен контрол върху дружествата, в това число и синдикалните организации.

На 9 септември 1944 г. се установява властта на правителството на Отечествения фронт, а през 1947 г. се приема и нова Конституция, която да отговори на нововъзникналите промени в обществените отношения. След 1944 г. с влизане в сила на Закона за отмяна на Наредбата - закон за колективния трудов договор и уреждане на трудови конфликти, на Наредбата - закон за професионалните организации от 1935 г. и Наредбата за професионалните сдружения на държавните служители, се възстановява коалиционното право и се прогласява пълната синдикална свобода на всички български граждани, независимостта на синдикалните организации от властта, синдикалният плурализъм и правото на стачка. На 16 септември 1944 г. се образува и Общият работнически професионален съюз (Обща конфедерация на труда), който включва и държавни и общински служители. Създадените професионални организации по отменените наредби-законови са разтурени, а имуществото им се придобива от новоучредените професионални организации или от Министерство на вътрешните работи. Прекратява се и дейността на Дирекция на професиите.

Принципът на свобода на сдружаване е възприет впоследствие и в Кодекса на труда от 1951 г. и Кодекса на труда от 1986 г. През периода на социализма синдикалните организации са тясно свързани с Българската комунистическа партия, която играе основна роля и е ръководно ядро във всички организации на трудещите се както обществени, така и държавни. По този начин професионалните организации се превръщат в органи на държавната власт, чиито основни функции не се изразяват да управляват, в този смисъл да упражняват държавна власт, а да осигурят връзката между работническата класа и партията и между работническата класа и държавата. След десетоноемврийския политически преврат от 1989 г. и въвеждането на принципа на синдикален плурализъм, се оформят две водещи синдикални организации в България - Конфедерация на труда „Подкрепа”, а

съществуващите професионални съюзи до тогава се обединяват в Конфедерация на независимите синдикати в България.

8. Проследено е развитието на колективните трудови договори в периода на нерегламентираната от законодателството фаза от 1905 г. до 1936 г. Тя се характеризира с това, че липсата на законова уредба и санкции, гарантиращи изпълнението на колективните трудови договори, както и негативното отношение на работодателите към тях през този период, се явяват пречки за развитието на колективните трудови договори, което води и до тяхното ограничено прилагане. В тази част специално внимание е отделено на сключените „Условия за реда и задълженията между господарите и работниците в софийските частни печатници“, които по своята правна същност представляват първият колективен трудов договор, с който се поставя и началото на нерегламентираната от законодателството фаза в България.

С приемането на Наредбата – закон за колективния трудов договор и уреждане на трудови конфликти през 1936 г., се поставя началото на регламентираната от законодателството фаза на колективния трудов договор. Принципът за съществуване на само една единствена професионална организация във всяка професия по това време, дава своето отражение върху сключването на колективни трудови договори, което се предоставя като монопол само на законоустановените професионални и работодателски организации. Наредбата-закон определя колективния трудов договор като съглашение, с което се установява съдържанието на бъдещите индивидуални трудови договори между работниците и работодателите. Предметът на колективния трудов договор е всичко онова, което съставлява съдържанието на бъдещите индивидуални трудови договори.

На 9 септември 1944 г. се установява властта на Отечествения фронт. През този период правната уредба на колективния трудов договор е сходна с тази на съветското законодателство. Колективният трудов договор представлява нормативно съглашение, определящо съдържанието на индивидуалните трудови договори. Неговият основен предмет отново е установяване на размерите на работната заплата и уточняването на трудовите условия за работниците от даден бранш.

През 1946 г. се приема Законът за учредяване на помирителни комисии по тълкуването и прилагането на колективните трудови договори. Създадените с него

местни помирителни комисии са компетентни да тълкуват колективните трудови договори, да решават възникнали спорове по прилагането им, както и спорове между профкомитета на предприятието и работодателя относно увеличаване и намаляване на персонала на предприятието, да налагат глоби за неизпълнение на колективни трудови договори и други.

Към края на 1947 г. - началото на 1948 г., под ръководството на Комунистическата партия се извършва национализация на средствата за производство, с което се утвърждава плановото развитие на българската държава. С извършената национализация се извършва промяна и в правната регламентация на колективните трудови договори. Приемат се Постановление № 35 на Министерски съвет и Указ за сключване на колективни трудови договори, които превръщат колективните трудови договори в основно средство за изпълнение на производствения план и повишаване на производителността на труда.

През 1950 г. се приема Постановление № 627 на Министерски съвет, с което се въвежда изискването за регистриране на колективните трудови договори, редът за тяхното изменение и уреждане на възникнали спорове от тяхното прилагане.

През 1951 г. се приема Кодексът на труда, който запазва началата, дадени от Постановление № 35 на Министерски съвет и Указа за сключване на колективни трудови договори и идеята, че колективният трудов договор представлява основно средство за изпълнение на производствения план и повишаване на производителността на труда. Характерно за периода на социализма при действието на Кодекса на труда от 1951 г. е, че колективният трудов договор има характер на договор-сделка, като загубва характера си на нормативно съглашение по редица обстоятелства, между които отричането на децентрализираното регулиране на трудовите отношения, ограничаването и определянето на лицата, спрямо които поражда правно действие, ограничаване на възможността с него да се определя съдържанието на бъдещите индивидуални трудови договори и други.

С приемането на Кодекса на труда от 1986 г. и направените изменения и допълнения в него след демократичните промени от 1989 г., колективният трудов договор възвръща характера си на нормативно съглашение, с което се уреждат трудови и осигурителни отношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.

С промените в Кодекса на труда от 1992 г. се изостави фиксираното и централистично регулиране на трудовите отношения, което разшири предмета на

колективните трудови договори, като се даде възможност в тях да се уговорят условия, които са по-благоприятни от уредените в закона.

С измененията и допълненията на Кодекса на труда от 1996 г. се посочиха равнищата на сключване на колективни трудови договори, а именно: по предприятия, по отрасли, по браншове, по професии и по административно-териториални единици (области и общини).

С измененията и допълненията в Закона за уреждане на колективни трудови спорове от 2001 г. се създаде Националният институт за помирение и арбитраж.

9. Посочени са измененията и допълненията в българското законодателство, продиктувани от изискванията за сближаване на българското и европейското право. По-важните от тях са:

През 2006 г. задължението на работодателя да държи на разположение на работниците и служителите текстовете на колективните трудови договори се допълни с още едно изискване – работодателят да информира всички работници и служители за колективните трудови договори, сключени в предприятието, по отрасли, браншове или общини, с които е обвързан. Това изискване се въведе вследствие на задължението на Република България, като държава-членка на Европейския съюз, да транспонира (въведе) във вътрешното законодателство разпоредите на Директива 91/533/ЕИО от 14 октомври 1991 г. за задължението на работодателя да запознава работниците и служителите с условията, приложими към трудовия договор или трудовото правоотношение.

През същата година отново под действието на европейското законодателство се прие Законът за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, който урежда процедурата за съставяне на европейски работнически съвети за усъвършенстване на правото на информиране и консултиране на работниците и служителите в предприятия с общностно измерение или групи предприятия.

През 2008 и 2012 г. също отново под действието на европейското законодателство се направиха някои изменения в Кодекса на труда, които дадоха своето отражение и върху правната уредба на колективните трудови договори. През 2008 г. разпоредбата на чл.55, ал. 2 КТ, отнасяща се до продължаване на действието на колективен трудов договор в случаите на промяна на работодателя по чл.123 КТ, се допълни с „и 123а”, обхващащ случаите на отдаване на предприятието или обособена част от него под наем, аренда или концесия. През

2012 г. се създаде нов раздел VIIIв “Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа”.

Със Закона за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване от 2006 г., под действието на европейското законодателство разпоредбата на чл.232 КСО се допълни с нова ал.2, с която в българското законодателство се въведе възможността за осигуряването по професионални схеми, които се създават посредством колективен трудов договор или колективно споразумение.

§ 3. Историческо развитие на международната правна уредба на колективния трудов договор, колективното трудово преговаряне и правото на професионално сдружаване

10. В тази част е направен преглед на историческото развитие на международната правна уредба на синдикалното движение, последвано от преглед на международната правна уредба на колективния трудов договор.

11. Първо е проследено историческото развитие на международното синдикално движение до достигането на неговото най-високо равнище на 1 ноември 2006 г., когато на учредителен конгрес във Виена се създаде Международната конфедерация на профсъюзите. Тя обединява членовете на двете вече разпуснати международни конфедерации – Международната конфедерация на свободните профсъюзи и Световната конфедерация на труда, с което се слага край на почти едновековното разделение на синдикалното движение. Хронологично са проследени и основните международни актове, които уреждат правото на синдикално сдружаване, като Конвенция № 87 от 1948 за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално организиране, Конвенция № 98 от 1949 г. за правото на организиране и на колективно договаряне, Конвенция № 135 от 1971 г. относно представителството на трудещите се, Конвенция № 151 от 1978 г. за трудовите отношения в държавната служба, Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи и други.

12. Направен е хронологичен преглед и на основните международни източници, регулиращи материята на колективните трудови договори и колективното трудово преговаряне. Специално внимание е отделено на конвенциите и препоръките на Международната организация на труда, като Конвенция № 98 от 1949 г. за правото на организиране и на колективно договаряне, Конвенция № 154 от 1981 г. относно поощряване на колективните преговори,

Препоръка № 163 от 1981 г. за поощряване на колективните преговори и други; учредителните договори на Европейския съюз, като Договора за създаване на Европейска икономическа общност, Договора за създаване на Европейския съюз, Договора от Лисабон за изменение на Договора за Европейския съюз и на Договора за създаване на Европейската общност и други; вторичното законодателство на Европейския съюз, като Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 г. за задължението на работодателя да запознава работниците и служителите с условията, приложими към трудовия договор или трудовото правоотношение, Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост, Регламент (ЕС) №492/2011 на Европейския парламент и Съвета от 5 април 2011 г. относно свободното движение на работници в Съюза и други. Посочени са някои решения на Съда на Европейския съюз, които гарантират правото на свободно движение на хора в Съюза и премахването на всякаква дискриминация, основаваща се на гражданство, между работниците от държавите-членки, що се отнася до заетост, възнаграждение и други условия на труд.

ГЛАВА II

ПРАВНА СЪЩНОСТ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

§ 4. Понятието колективен трудов договор

13. В § 4 се изяснява правната същност на колективния трудов договор. Колективният трудов договор не е легално определен по българското право. Легално определение се съдържа в Наредбата - закон за колективния трудов договор и уреждане на трудовите конфликти от 1936 г. и в Кодекса на труда от 1951 г. Този подход не беше възприет в Кодекса на труда от 1986 г. Направен е преглед на определенията за колективен трудов договор според законодателството на Руската федерация, някои държави-членки на ЕС (Германия и Естония) и Международната организация на труда.

14. Посочени са основните теории за същността на колективния трудов договор. Според едни автори колективният трудов договор представлява изричен или мълчалив мандат, даден на определени лица (представители) от членовете на определена професионална групировка (организация), от името на която този договор се сключва. Други автори обуславят правната същност на колективния трудов договор с доброволното управление (*negotiorum gestio*), тъй като законните представители на една професионална организация без да имат мандат сключват такъв договор по своя инициатива в интерес на всички настоящи и бъдещи членове на професионалната организация. Трета група автори считат, че колективният трудов договор е от типа на договорите сключвани в полза на трето лице. Проследени са и дискусиите за същността на колективния трудов договор, проведени в началото на миналия век в италианската, френската и немската правни доктрини, където се оформят други три теории, излагащи аргументи за неговия договорен или нормативен характер.

15. Изяснена е същността на колективния трудов договор по българското право. В българската правна доктрина се утвърждава становището, че колективният трудов договор по своето правно естество представлява нормативно съглашение, което се състои от две части – нормативна и облигационна.

16. Направена е съпоставка и разграничение между колективния трудов договор, като нормативно съглашение, и нормативния акт. Приема се, че основните различия между двете се изразяват в следните елементи: **първо**, по отношение на субектите, от които се приемат; **второ**, по отношение на необходимите

волеизявления за тяхното приемане, съответно сключване; **трето**, по предмета, който уреждат; **четвърто**, по отношение на реда за тяхното изменение или отмяна; **пето**, по отношение на реда за тяхното приемане.

Общото между нормативните актове и колективните трудови договори е тяхното действие по време и спрямо лицата. По правило и двете действат за в бъдеще, но няма пречка органът, който издава нормативния акт, съответно страните по колективния трудов договор, да му придадат обратно действие. По дефиниция нормативният акт се прилага спрямо неопределен и неограничен брой адресати и има нееднократно правно действие. Колективният трудов договор поражда действие както спрямо лицата, които са работници и служители в момента на неговото сключване, така и към бъдещи работници и служители. Поради това кръгът на лицата, спрямо които поражда правно действие колективният трудов договор също както при нормативните актове не е определен, но той е определяем, т.е. той поражда правно действие за членовете на синдикалната организация, страна по договора, но е възможно да породи действие и спрямо други работници и служители, заети в съответното предприятие, отрасъл, бранш или община, където е сключен колективният трудов договор, с който работодателят им е обвързан.

17. Направена е съпоставка и между колективния трудов договор и индивидуалния трудов договор. Основните различия се свеждат до следните елементи: **първо**, по отношение на страните; **второ**, по интереса, който защитават; **трето**, по характера на правата и задълженията и страните, за които те се пораждат; **четвърто**, по специфичната цел, към която са насочени двата института.

18. Съпоставка е направена и между колективния трудов договор и гражданския договор. Общото между двете се изразява в обстоятелството, че те са резултат от постигнатото съгласие между страните по тях. Основното различие между двете се обуславя от обстоятелството, че колективният трудов договор не се прилага от страните, от които се сключва, а е насочен към създаването на по-благоприятни условия на труд на работниците и служителите.

19. Съгласието за сключване се счита за постигнато с подписване на колективния трудов договор от страните по него.

Задълженията по колективния трудов договор възникват само за работодателя. Синдикалните организации, въпреки че са страна по колективния трудов договор, не поемат юридически задължения по него.

20. Анализирани са същността и клаузите на нормативната и облигационната част на колективния трудов договор.

Нормативната част на колективните трудови договори се изразява в правата, които ще уреждат бъдещите отношения между работници и работодатели, т.е. в нея се включват всички разпоредби относно работната заплата, работното време, условията на труд, отпуските и други. В тази си част колективният трудов договор е източник на обективно трудово право. Нормативната природа на колективния трудов договор се обуславя от редица обстоятелства и най-вече от това, че въз основа на минималните стандарти, предвидени в законодателството, по общ нормативен път, се уреждат въпроси на трудовите и осигурителни отношения, които се прилагат спрямо неограничен брой случаи и спрямо неограничен брой работници и служители.

Облигационната част на колективния трудов договор не се различава от облигационните договори. Тя се обуславя от обстоятелството, че колективният трудов договор е резултат от постигнатото съгласие между страните по него. В тази част на колективните трудови договори могат да бъдат включвани клаузи с облигационен характер, които да изчерпват действието си с еднократното им изпълнение.

Задълженията по колективния трудов договор възникват само за работодателя. Синдикалните организации, въпреки че са страна по колективния трудов договор, не поемат юридически задължения по него. Поемането на различни видове задължения от синдикалните организации, като например да се въздържат от стачки през време на действието на колективния трудов договор и други са задължения с морален, а не с юридически характер, тъй като тяхното изпълнение не е обвързано с налагането на юридическа санкция. Поради това и колективният трудов договор като нормативно съглашение или като договор – сделка представлява едностранен договор.

21. Разгледана е същността на колективния трудов договор като недържавен източник на право и основно средство за подобряване на условията на труд и живот на работниците и служителите.

§ 5. Предмет на колективния трудов договор

22. В тази част е проследено развитието на предмета на колективния трудов договор през уредената от законодателството фаза в България. При първоначалната

регламентация на колективния трудов договор с Наредбата – закон за колективния трудов договор и уреждане на трудови конфликти от 1936 г. предметът съставлява съдържанието на бъдещите индивидуални трудови договори. Впоследствие с промяната в общественно-икономическите отношения в страната през периода на социализма и приемането на Кодекса на труда от 1951 г. предметът на колективния трудов договор представлява взаимните задължения на страните по изпълнението и преизпълнението на производствения план, подобряване организирането и охраната на труда и подобряване материално-битовото и културното обслужване на работниците и служителите. В първоначалната редакция на Кодекса на труда от 1986 г. предметът на колективните трудови договори съставлява трудовите отношения, неуредени с повелителни разпоредби на закона, като с колективен трудов договор се цели да се осигури развитието на демокрацията в трудовите отношения, утвърждаването на трудовия колектив като стопанин на социалистическата собственост, както и изпълнението на насрещния план, включително и на плана за социалното развитие на трудовия колектив. С промените в общественно-икономическите отношения и преминаването от планова икономика към свободната пазарна инициатива и демократично развитие на страната и с промените в Кодекса на труда от 1992 г. за предмет на колективните трудови договори бяха посочени всички въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.

23. По отношение на предмета на колективния трудов договор законодателят в разпоредбата на чл.50 КТ предявява три изисквания: **първо**, сферата на регулиране да обхваща трудови и осигурителни отношения; **второ**, тези трудови и осигурителни отношения да не са уредени с повелителни разпоредби на закона; и **трето**, в колективните трудови договори да не се включват клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан.

24. Разгледани са въпросите на трудовите и осигурителни отношения като предмет на колективния трудов договор.

Въпросите на трудовите отношения са посочени в чл.1, ал.1 КТ, като в него се включват две подгрупи отношения: а) отношенията между работника и служителя и работодателя при и по повод на предоставянето на работната сила, т.е.

отношенията при и по повод полагането на труда и б) отношенията непосредствено свързани с тях.

Въпросите на осигурителните отношения обхващат обществените отношения, свързани с покриването на неблагоприятните последици за осигурените лица, а в определени случаи и членовете на тяхното семейство, при реализирането на „осигурени социални рискове”, които са довели да временна, трайна неработоспособност или смърт на осигуреното лице. Поради преобладаващата императивната уредба на осигурителните отношения, въпросите, които могат да бъдат предмет на колективен трудов договор се ограничават до някои въпроси на допълнителното доброволно осигуряване. В тази част специално внимание е обърнато на въведената под действието на европейското законодателство през 2006 г. възможност за допълнително доброволно осигуряване по професионални схеми, с което беше разширен предметът на осигурителното право, обхватът на допълнителното доброволно осигуряване и предметът на колективния трудов договор. Професионалните схеми се създават чрез подписването на колективен трудов договор или колективно трудово споразумение, поради което те могат да бъдат предмет на колективно трудово договаряне.

Предмет на колективен трудов договор по чл.50, ал.1 КТ могат да бъдат две групи трудови и осигурителни отношения. Първата група са въпроси на трудовите и осигурителни отношения, които въобще не са уредени в закона. Втората група въпроси са тези, които са уредени с диспозитивни разпоредби от закона.

25. В колективните трудови договори не могат да се включват клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан. Това се обуславя от обстоятелството, че колективният трудов договор е средство за подобряване на условията на труд. В случаите, когато поради изменение на нормативната уредба или сключването на колективни трудови договори на национално или браншово равнище, се предвиждат клаузи по-благоприятни за работниците и служителите от предвидените в сключения на общинско равнище или на равнище предприятие колективен трудов договор, прилагане намират по-благоприятните за работниците и служителите клаузи. Тези клаузи влизат в сила без да е необходимо тяхното изрично вписване в сключения колективен трудов договор.

Направена е съпоставка на уредбата на предмета на колективния трудов договор в България с уредбата в други държави-членки на Европейския съюз – Естония, Словения и Австрия.

Анализирани са някои колективни трудови договори на равнище предприятие, отрасъл, бранш и община. В българската колективнодоговорна практика, като предмет на колективно договаряне могат да бъдат изведени следните групи въпроси: а) трудови отношения и трудова заетост; б) работно време и отпуски; в) работна заплата, допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения; г) здравословни и безопасни условия на труд; д) професионална квалификация и преквалификация; е) социално, битово и културно обслужване на работниците и служителите; ж) условия за присъединяване към колективния трудов договор; з) условия за синдикална дейност.

В колективен трудов договор не могат да се включват въпроси, които нямат за предмет регулирането на трудови и осигурителни отношения, като събирането на синдикален членски внос по „ведомост” чрез възлагането на задължение за това на работодателя.

Недопустими са и клаузи в колективен трудов договор, които предвиждат забрана за работодателя да включва в индивидуалните трудови договори с работниците и служителите, които не членуват в синдикалната организация, страна по колективния трудов договор, по-благоприятни условия от предвидените в колективния трудов договор.

Недопустими са и клаузи в колективен трудов договор, които поставят в неравноправно положение или уреждат по различен начин условията на труд на работници и служители, членове на синдикалната организация, страна по договора, и на работниците и служителите, които са се присъединили към него.

26. В трудовоправната доктрина е спорно доколко въпросите, свързани със социално, битово и културно обслужване на работниците и служителите могат да бъдат предмет на колективен трудов договор. При сегашната правна уредба следва да бъде прието, че колективните трудови договори могат да бъдат използвани за решаване на въпросите на социално, битово и културно обслужване само след като начинът за използване на тези средства е определен от общото събрание на работниците и служителите. В този смисъл колективният трудов договор е важно средство за привеждане в изпълнение на решението на общото събрание, неговата конкретизация, определяне на сроковете и други модалитети за изпълнение на

приетото от общото събрание решение относно начина на използване на средствата за социално, битово и културно обслужване. Не е допустимо в колективен трудов договор да се решават въпроси, свързани с начина на използване на тези средства, защото това би означавало изземване на компетентността на общото събрание, която законът му предоставя.

27. Обсъдена е и практиката на Върховния касационен съд по някои спорни въпроси относно предмета на колективния трудов договор.

§ 6. Страни по колективния трудов договор

29. В тази част е направено разграничение между страните по колективния трудов договор и лицата, спрямо които той поражда правно действие. Страните по колективния трудов договор са синдикалните организации на работниците и служителите и работодателите или работодателските организации, а действието на колективния трудов договор се проявява спрямо работниците и служителите, членове на такива организации, и при определени условия, и спрямо работници и служители, които не членуват в синдикални организации.

30. Страните по колективния трудов договор следва да бъдат разграничавани от лицата, които са овластени да участват непосредствено в преговорите и да сключват колективен трудов договор. Според Кодекса на труда страни по колективния трудов договор са синдикалните организации на работници и служители и работодател или сдруженията на работодатели. Овластените лица, които участват непосредствено в преговорите и които сключват колективния трудов договор действат от името и за сметка на страните по него. Фактът на участие в преговорите и непосредствено подписване на колективния трудов договор не може да придаде качеството „страна” на оправомощеното лице. Като представители на професионалните организации при воденето на преговори за сключване на колективен трудов договор могат да вземат участие следните групи лица: **първо**, уставните представители. Това са лицата, които могат по устав да представляват професионалните организации. **Второ**, делегираните представители. Това са членове на синдикалната или работодателска организация, които са специално избрани за воденето на преговори. **Трето**, договорни представители. Към тази група лица се отнасят други групи лица, упълномощени по силата на различни договори като адвокати, юристконсулти и други.

Представителството на уставните представители произтича по силата на самия устав на съответната синдикална или работодателска организация, поради което не е необходимо да бъдат извършвани никакви допълнителни правни действия за упълномощаване на тези лица. Уставните представители имат право да сключват колективни трудови договори, дори когато тези правомощия са им отнети било то по силата на самия устав или по силата на специално решение на професионалната организация. Това обстоятелство произтича от факта, че една от основните функции на професионалните организации на работниците и служителите и работодателите е да сключват колективни трудови договори. Това правомощие произтича по силата на закона, затова то не може да бъде ограничавано нито с устава на съответната професионална организация, нито по силата на решение на нейното ръководство. Обратното е при делегираните и договорните представители. За да могат да извършват те релевантни правни действия по водене на преговори е необходимо да има изрично упълномощаване от ръководството на съответната синдикална организация във формата на решение за упълномощаване на делегираните представители и специално сключен договор за представителство - за договорните представители.

31. Страните по колективните трудови договори се обуславят от различните равнища, на които могат да се сключват такива. Съгласно чл. 51а, ал.1 във връзка с чл.51б, ал.1 и 51в, ал.1 КТ това на различните равнища са синдикалните организации на работници и служители и отделен работодател или организация на работодателите.

32. Страни по колективния трудов договор на равнище предприятие са работодателят и синдикалната организация.

Работодателят като страна по колективния трудов договор на равнище предприятие следва да бъде схващан в смисъла на § 1, т.1 ДР на КТ. Съгласно посоченото определение работодатели могат да бъдат четири групи субекти: **първо**, физически лица; **второ**, юридически лица, **трето**, поделения на юридически лица и **четвърто**, организационно и икономически обособени образувания. Оттук следва, че за разлика от работника или служителя, който може да бъде само физическо лице, то работодател може да бъде както физическо, така и юридическо лице.

Колективни трудови договори могат да бъдат сключвани не само от предприятие, но и от неговите поделения, когато са организационно и

икономически обособени и наемат самостоятелно работници и служители, което е необходимо условие, за да имат качеството на работодател. Колективнодоговорната правоспособност е на работодателя. Тя представлява възможността на работодателя да участва заедно със синдикалните организации в уреждането на трудовите и осигурителни отношения на работниците и служителите. Тя е преди всичко нормотворческа правоспособност, която се проявява с аналогичната правоспособност на синдикалните организации. На работодателя се възлага задължението за преговаряне и той е страна по колективния трудов договор. В случаите когато съответното поделение няма качеството на работодател не съществува пречка действието на колективен трудов договор да бъде ограничено само по отношение на определено поделение, но в този случай страна по колективния трудов договор няма да е поделението, а предприятието, в което то се намира.

В случаите когато колективен трудов договор се сключва с отделен работодател, той не задължава отделния работодател, а самото предприятие, поради което всеки следващ правопреемник на работодателя ще следва да се съобразява с предписанието на колективния трудов договор.

Синдикалната организация като страна по колективен трудов договор на равнище предприятие представлява синдикалната организация, членовете на която са работниците и служителите, работещи при съответния работодател. Това се обуславя от обстоятелството, че клаузите на колективния трудов договор се включват в съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение, поради което и страните между които се сключва, той трябва да са в състояние да пренесат неговите клаузи в полза на работниците и служителите. Колективният трудов договор не може да бъде сключен между отделен работодател и отраслова или браншова синдикална организация, както и между основна синдикална организация в предприятието с отраслова или браншова организация на работодателите, тъй като това ще доведе до нарушаване на произтичащата от закона симетрия между страните по колективен трудов договор. Това ще доведе и до невъзможност клаузите на колективния трудов договор да бъдат включени в индивидуалното трудово правоотношение.

При липса на други указания в чл.51а, ал.1 КТ следва, че страна по колективен трудов договор в предприятието може да бъде всяка синдикална организация, независимо от обстоятелство дали е призната за представителна или

не. Други образувания на работниците и служителите не разполагат с колективна договорна правоспособност. Оттук следва, че колективен трудов договор на равнище предприятие не може да бъде сключен от общото събрание на работниците и служителите или от представителите на работниците и служителите в предприятието по чл.7, ал.2 и чл.7а КТ. Ако в предприятието липсва синдикална организация не може да бъде сключен колективен трудов договор. Направена е съпоставка по този въпрос с естонското законодателство, в което е предвидено, че в случаите когато работниците и служителите не са представени от синдикална организация в предприятието, агенция или друга организация, колективният трудов договор се сключва от техни упълномощени представители.

33. Страни по колективния трудов договор на равнище отрасъл или бранш са съответните представителни синдикални организации на работниците и служителите и представителни организации на работодателите.

Особеност на колективните трудови договори на равнище отрасъл или бранш е обстоятелството, че законът придава колективнодоговорна правоспособност не на всички синдикални или работодателски организации, а само на тези, на които по предвидения в закона ред е признато качеството им на представителни.

Представителните работодателски организации като страни по колективен трудов договор на равнище отрасъл или бранш, обхващат всички представителни организации на работодателите, заети в съответния отрасъл или бранш.

За да бъдат признати за представителни работодателските организации, а с това да придобият колективна договорна правоспособност и възможността да бъдат страни по колективен трудов договор, те трябва да отговарят на определени в закона критерии и да бъде изпълнена предвидената в закона процедура за признаване на представителност. Направен е преглед на промените в критериите от 2012 г. и процедурата за признаване на представителност на работодателските организации. Обсъдено е Решение № 7 от 19.06.2012 г. на Конституционния съд, с което разпоредбите на чл.35, ал.1, т.1 и т.5 КТ бяха обявени за противоконституционни, в резултат на което се възстанови действието на предходната редакция на чл. 35, ал. 1, т. 1, букви „а” и „б” КТ от 2010 г.

Представителните организации на работодателите представляват всички работодатели в страната, независимо дали са членове на работодателската организация или не.

Представителните организации на работниците и служителите като страни по колективен трудов договор на отраслово или браншово равнище, обхващат всички представителни синдикални организации от съответния отрасъл или бранш.

Необходимо условие, за да бъдат признати за представителни синдикалните организации, а с това да придобият колективна договорна правоспособност и възможност да бъдат страни по колективен трудов договор е, подобно на работодателските организации, да отговарят на определените в закона критерии и да бъде изпълнена предвидената в закона процедура за признаване на представителност.

Представителните организации на работниците и служителите като страни по колективен трудов договор на отраслово или браншово равнище, обхващат всички представителни синдикални организации от съответния отрасъл или бранш.

Необходимо условие, за да бъдат признати за представителни синдикалните организации, а с това да придобият колективна договорна правоспособност и възможност да бъдат страни по колективен трудов договор е, подобно на работодателските организации, да отговарят на определените в закона критерии и да бъде изпълнена предвидената в закона процедура за признаване на представителност. Направен е преглед на промените в критериите от 2012 г. и процедурата за признаване на представителност на синдикалните организации. Въведените критерии също преминаха през проверка за конституционност, като в посоченото Решение № 7 от 19.06.2012 г. Конституционният съд реши, че посочените текстове не са противоконституционни и не противоречат на международните конвенции, по които България е страна, и които на основание чл.5, ал.4 от Конституцията са станали част от вътрешното законодателство.

С признаването на една синдикална или работодателска организация за представителна, освен основните права, които притежава всяка синдикална и работодателска организация, тя придобива и някои допълнителни права, предоставяни само на представителните синдикални и работодателски организации, като: правото да участва в тристранното сътрудничество; да сключва колективни трудови договори на отраслово, браншово и общинско равнище; да участва в Надзорния съвет на Националния осигурителен институт и други.

34. Страни по колективните трудови договори на равнище община са представителните организации на работниците и служителите и

представителните организации на работодателите. За тях важи казаното по-горе относно представителните организации на работниците и служителите и работодателите като страни по колективен трудов договор на равнище отрасъл или бранш.

Особеното тук е, че не винаги може да се конституира представителна работодателска организация като страна по колективен трудов договор на равнище община. Затова в тези случаи колективният трудов договор от името на работодателя ще се сключи от кмета на съответната община или от работодателите, заети в съответните финансирани от общинските бюджети дейности. В случаите когато колективният трудов договор е сключен от кмета на общината, въпреки че изрично не е посочено в закона, той носи отговорност за съответствието на поетите с колективния трудов договор задължения и бюджета на съответната община.

Представителните синдикални организации като страна по колективен трудов договор на общинско равнище, ще бъдат всички представителни организации на работниците и служителите, които имат местни органи на територията на съответната община и които са ангажирани с осъществяване на дейностите, финансирани от общинския бюджет, като образование, здравеопазване, култура и други.

ГЛАВА III

КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ПРЕГОВАРЯНЕ. СКЛЮЧВАНЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ДЕЙСТВИЕ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

§ 7. Колективно трудово преговаряне

35. В § 7 е направен анализ на правната уредба на колективното трудово преговаряне. Тя е оскъдна и се съдържа в разпоредбите на чл.51, ал.2, чл.52 и чл.54, ал.3 КТ, като законодателят е предоставил свободата на участниците в колективното преговаряне сами да определят процедурата за водене на преговори.

36. В изследването се възприема становището, че в процедурата по колективно преговаряне се обособяват две фази: **а)** подготвителна фаза, в която работодателят и синдикалната организация (синдикалните организации) следва да извършат определени действия, с които да подготвят последващите преговори; и **б)** фазата на същинското колективно преговаряне.

37. Подготвителната фаза започва с отправяне на заявление от страна на синдикалната организация (синдикалните организации) до работодателя за започване на преговори. От момента на получаване на заявлението, за работодателя или за работодателските организации възниква задължението да предостави, съответно предоставят, определена информация на синдикалните организации, която е от значение за формиране на техните искания и изготвяне на проекта на бъдещия колективен трудов договор.

Освен посоченото задължение за работодателя, разпоредбата на чл.52, ал.4 КТ предвижда при поискване от работодателя при започване на преговори за сключване на колективен трудов договор, синдикалните организации в предприятието да предоставят информация за действителния брой на членовете си.

За разлика от неизпълнението на задължението на работодателя по чл.52, ал.1 КТ, ако синдикалната организация не предостави исканата информация, тя не носи отговорност за обезщетяване на причинените вреди, а работодателят не може да откаже да встъпи в преговори.

След размяна на посочената информация следва да се пристъпи към изготвяне на проекта на колективния трудов договор. От систематическото и логическо тълкуване на чл.51а, ал.2 във връзка с чл.51б, ал.3 и във връзка с чл.51в, ал. 2 КТ следва, че в зависимост от равнището, на което се преговаря, проектът на колективен трудов договор се изготвя от съответните синдикални организации.

Настоящата редакция разпоредбата чл.51а, ал.3 КТ поставя въпроса доколко е целесъобразно, в случаите когато синдикалните организации в предприятието не могат да постигнат съгласие по общ проект, който да предоставят на работодателя, общото събрание (събрание на пълномощниците) да одобрява проекта на колективен трудов договор, доколкото в неговия състав се включват работници и служители, спрямо които той няма да породи правно действие. Налице е вътрешно противоречие между чл.57 КТ, който предвижда, че колективният трудов договор поражда действие спрямо работниците и служителите, членове на синдикалната организация - страна по договора, и чл.51а, ал.3 КТ, който предвижда общото събрание (събрание на пълномощниците), в което се включват и работници и служители, спрямо които той няма да породи правно действие, да избират проекта на колективен трудов договор, по който да се преговаря. Затова е необходимо редакцията на чл.57 КТ да бъде променена в смисъл, че колективният трудов договор на равнище предприятие поражда правно действие спрямо всички работници и служители, независимо дали са членове или не на синдикалната организация, страна по договора.

Изискването на закона е представителните синдикални организации да представят общ проект на колективен трудов договор на равнище отрасъл, бранш и община. В случаите когато в съответния отрасъл или бранш съществува само една представителна синдикална, съответно - само една представителна работодателска организация, колективният трудов договор ще се сключи между тях. Когато въпреки положените усилия представителните синдикални организации не постигнат съгласие по общ проект на колективен трудов договор, то тогава такъв не може да бъде сключен. В случая е неприложима аналогия на закона и прилагане на разпоредбата на чл.51а, ал.3 КТ в случаите на непостигане на съгласие по общ проект на колективен трудов договор в предприятието. Тази невъзможност се обуславя от обстоятелството, че законодателят е въвел изискването проектът на колективен трудов договор на равнище отрасъл, бранш или община да бъде изготвен общо от представителните синдикални организации, а възможността за одобряване на проект на колективен трудов договор от общото събрание е приложима само за колективните трудови договори на равнище предприятие.

38. С изготвянето на проекта на колективния трудов договор завършва подготвителната фаза. След като бъде изготвен, той следва да бъде връчен на работодателя. С това се поставя началото на колективното преговаряне.

Процедурата за колективно преговаряне е възможен, а не задължителен етап за сключването на колективен трудов договор. В случаите когато работодателят приеме представения проект на колективен трудов договор, той се сключва без да се провеждат преговори.

От момента на връчване на проекта на колективния трудов договор на работодателя съгласно разпоредбата на чл.52, ал.1 КТ за него, съответно за работодателските организации, възниква задължението да преговарят със синдикалните организации за сключването на колективен трудов договор. Съдържанието на задължението се изразява в това, че когато им се отпрати покана за преговори, работодателите не могат да я игнорират и да откажат да започнат да ги водят. Задължението за работодателя да преговаря за сключването на колективен трудов договор възниква само при предоставянето на проект.

След получаване на проекта, страните по бъдещия колективен трудов договор следва да определят своите представители, които непосредствено ще водят преговорите и ще участват в сключването на колективния трудов договор. Препоръчва се на законодателя в последващите изменения и допълнения на Кодекса на труда да предвиди задължение за страните и подпомагащите ги лица да опазват в тайна информацията, станала им известна при и по повод на сключването на колективния трудов договор, както и административнонаказателна отговорност при неизпълнение на това задължение. Подобни разпоредби се съдържат в естонското законодателство.

След като определят представителите за участие в преговорите работодателят, съвместно с ръководствата на синдикалните организации, следва да определят дата, място, час и дневен ред за провеждане на преговорите.

След определяне на представителите и насрочване на преговорите се навлиза в така наречената междинна фаза, която включва провеждането на една или няколко срещи.

39. Обсъдена е възможността да бъде реализирана отговорността на работодателя по чл.52, ал.2 КТ за причинени вреди на синдикалните организации и заплащане на обезщетение, в случаите на неизпълнение на задължението на работодателя или работодателските организации да предостави, съответно предоставят, определена информация на синдикалните организации, която е от значение за формиране на техните искания и изготвяне на проекта на бъдещия колективен трудов договор и задължението да преговарят със синдикалните

организации. Анализирани са различните становища, застъпени в правната доктрина и съдебната практика, относно възможността за реализиране на отговорността на работодателя по чл.52 КТ. Приема се, че задължението за обезщетяване на причинените вреди ще възникне за работодателя само ако впоследствие има сключен колективен трудов договор, с който да бъде съпоставено положението на работниците и служителите преди и след сключването на новия колективен трудов договор. При всички случаи неизпълнението на задължението от страна на работодателя и размерът на обезщетението ще подлежат на доказване. Ако впоследствие не бъде сключен колективен трудов договор, разпоредбата на чл.52, ал.2 КТ в сегашната ѝ редакция ще остане неприложима, поради невъзможността да бъдат доказани причинените вреди.

40. Постигането на съгласие по клаузите и изготвянето на окончателен проект на колективния трудов договор поставя края на колективните проговори. След изготвянето на окончателен проект се преминава към сключване на колективния трудов договор.

§ 8. Сключване на колективния трудов договор

41. В тази част е направен преглед на изискванията за сключване на колективен трудов договор. Специално внимание е отделено на съгласието на страните и лицата, които подписват колективния трудов договор, формата и вписването на колективния трудов договор.

42. Постигането на съгласие между страните по клаузите на проекта на колективен трудов договор не е достатъчно, за да може той да се счита за сключен. Необходимо е това съгласие да бъде обективизирано в определена правна форма. Според изискванията на Кодекса на труда, колективният трудов договор се сключва в писмена форма, като форма за действителност.

43. Освен писмена форма чл.53, ал.1 КТ изисква колективният трудов договор да бъде подписан от представителите на двете страни, с което се удостоверява постигнатото съгласие между тях. Лицата, които подписват колективния трудов договор са: председателят на синдикалния комитет, председателят на синдикалната секция, председателят на регионалните синдикати или друг орган на синдикалната организация и работодателят или председателят на съответната работодателска организация. Колективните трудови договори на равнище община се подписват от кмета на съответната община и/или от

председателите на работодателските организации в съответната община. Колективният трудов договор се смята за сключен от момента на неговото подписване.

Приема се, че когато на една от двете страни има повече от една синдикална, съответно работодателска организация, колективният трудов следва да бъде сключен в толкова екземпляра, колкото са синдикалните и работодателски организации, страни по него, плюс един екземпляр за инспекция по труда.

44. Допълнително изискване към колективния трудов договор е той да бъде вписан в специален регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя, а колективните трудови договори с отраслово и национално значение в Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда”. Вписването се извършва въз основа на писмено заявление на всяка от страните в едномесечен срок от получаването му от инспекцията по труда. Законодателят не определя срока, в който страните следва да подадат заявлението за вписване. При сегашната редакция на чл.53, ал.4 КТ колективният трудов договор може да бъде вписан и малко преди изтичане на неговото действие, което до голяма степен обезсмисля и изискването за вписване. Затова е направено предложение за въвеждане на задължение за страните да регистрират колективния трудов договор в 15-дневен срок от неговото сключване. Подобно задължение е предвидено в испанското и словенското законодателство. Приема, се, че ако установи клаузи, които противоречат на закона като например уреждат въпроси, които са уредени императивно в него или предвиждат по-неблагоприятни условия на труд от предвидените в него, инспекция по труда може да извести страните, че такива клаузи няма да произведат правно действие, но не и да откаже вписване на колективния трудов договор. Изискване за вписване на колективните трудови договори се съдържа в законодателствата на Словения и Испания.

§ 9. Изменение на колективния трудов договор

45. В частта за изменението на колективния трудов договор е посочено, че характерът му на съглашение между две страни позволява той да бъде изменян по всяко време по взаимно съгласие на страните по реда за неговото сключване. Направена е терминологична бележка, че освен изменян, както посочва чл.56 КТ, колективният трудов договор може да бъде и допълван. Изменението и допълнението на практика са две различни форми на внасяне на промени в

действащ колективен трудов договор. Оттук понятието „изменение”, посочено в чл.56 КТ, следва да бъде разбирано в широк смисъл, като обхващащо изменението и допълнението. Затова под понятието „изменение” в дисертационния труд се има предвид изменението в този широк смисъл. За отстраняване на тази терминологична неточност и за усъвършенстване на правната уредба относно изменението на колективния трудов договор са направени и съответни предложения за изменение и допълнение на Кодекса на труда.

46. Законодателят не урежда реда за водене на преговори за изменение на колективен трудов договор, поради което процедурата ще е същата, както за неговото сключване. Това се отнася до изискването за форма на изменението, броя екземпляри и вписване на изменението на колективния трудов договор.

47. Изследван е въпросът за случаите, когато страните са постигнали съгласие за изменение на колективния трудов договор, но не са го вписали в инспекция по труда и в същото време възникне спор относно текста на колективния трудов договор. При сега действащата правна уредба могат да се изведат две разрешения. **Първо**, може да се приеме, че в тази хипотеза ще намери прилагане императивната разпоредба на чл.53, ал.6 КТ съгласно която при спор относно текста на договора, достоверен е текстът, който е вписан, поради което, ако измененията не са вписани в инспекция по труда, прилагане ще намерят клаузите на колективния трудов договор преди изменението. Приемането на това разрешение в случаите на спор относно текста на колективния трудов договор, придава конститутивно действие на вписването на измененията в инспекция по труда, тъй като без него те не могат да бъдат приложени. **Второто** разрешение, което се приема за правилно, следва да бъде търсено съобразно общия дух на закона. Характерът на нормативно съглашение на колективния трудов договор безспорно го различава от гражданските договори, но както и при тях, централно място за неговото сключване заема постигането на съгласие по неговите клаузи между двете страни. В този смисъл от съществено значение е волята и съвпадението на волеизявленията на страните по колективния трудов договор. Затова и когато волята на двете страни е била да изменят съдържанието на учредената между тях правна връзка, то ирелевантно е дали тази воля е регистрирана или не в съответен регистър, освен когато в закон е предвидено друго. Това се потвърждава от логическото и систематическо тълкуване на разпоредбата на чл.56, ал.2 във връзка с чл.54, ал.1 КТ съгласно които изменението

на колективен трудов договор влиза в сила от деня на сключването му, доколкото страните не са уговорили друго. Отправено е предложение за изменение на закона, с което този въпрос да бъде уреден изрично.

§ 10. Действие на колективния трудов договор

48. В тази част от дисертационния труд се разглежда действието на колективния трудов договор по време, място и спрямо лицата, като трите основни направления, в които той проявява своята правна сила.

49. Действието по време на колективния трудов договор определя времевите граници или продължителността от време, през която той поражда своите правни последици.

Началният момент на действие на колективния трудов договор съвпада с момента на влизането му в сила, т.е. моментът, от който той поражда правно действие и неговите клаузи уреждат правата и задълженията на страните по него и на страните в индивидуалното трудово правоотношение. Общото правило съгласно разпоредбата на чл.54, ал.1 КТ е, че колективният трудов договор влиза в сила от момента на сключването му, т.е. моментът на подписването му от двете страни. Оттук нататък той поражда валидно правно действие. Колективният трудов договор би могъл да влезе в сила както в един по-късен, така и в по-ранен момент от подписването му. В този случай е важно страните да посочат изрично датата, от която той ще породи правно действие. Ако не е уговорено нищо, прилагане ще намери общото правило и той ще влезе в сила от момента на неговото сключване.

Крайният момент на действие на колективния трудов договор се изразява в неговото прекратяване. Прекратяването на колективния трудов договор представлява обратен акт на неговото възникване. Законът не урежда изрично всички способи или случаи на прекратяване на колективен трудов договор, поради което някои от тях следва да бъдат изведени по тълкувателен път. Способите или случаите на прекратяване на колективния трудов договор са: а) изтичане на уговорения срок; б) прекратяване от съда; в) прекратяване на дейността на предприятието; г) прекратяване на дейността на една синдикална организация, страна по договора.

Продължителността на действие на колективния трудов договор във времето е фиксирана от закона в определени времеви граници. Общото правило е, че срокът на действие на колективния трудов договор е една година, като разпоредбата на

чл.54, ал.2 КТ дава възможност на страните да уговорят и по-голяма от едногодишната продължителност на колективния трудов договор, която не може да надвишава две години.

Прекратяването на колективния трудов договор от съда обхваща случаите, когато се иска обявяването му или на отделни негови клаузи за недействителни.

Прекратяването на дейността на предприятието (обявяването му в несъстоятелност или доброволно чрез производство по ликвидация) също ще води след себе си прекратяване на действието на колективния трудов договор. Тази хипотеза ще бъде приложима само по отношение на колективните трудови договори, сключени на равнище предприятие, тъй като при тях ще бъде заличена от правния мир едната страна по колективния трудов договор - работодателят.

Поради изричната разпоредба на чл.55, ал.1 КТ действието на колективен трудов договор, сключен между организация на работодатели и синдикални организации, не се прекратява спрямо работодател, който преустанови членството си в работодателската организация, страна по договора, след неговото сключване. Оттук дори и работодателят да преустанови членството си в работодателската организация, страна по колективния трудов договор, той продължава да бъде обвързан от него до изтичане на неговия срок или настъпване на друго основание за неговото прекратяване.

Прекратяването на дейността на синдикалната организация, страна по колективния трудов договор, ще прекрати неговото действие по същите съображения, при които се прекратява действието на един колективен трудов договор, сключен на равнище предприятие, когато бъде прекратено предприятието. И в този случай от правния мир ще бъде заличена една от неговите страни. Независимо от прекратяването на дейността на синдикалната организация, страна по колективния трудов договор, клаузите, освен тези, с които тя е поела задължения за гарантиране на неговото изпълнение и клаузите, които ѝ предоставят пряко права, ще продължат да действат, докато не бъдат изменени индивидуалните трудови договори.

Когато колективният трудов договор е сключен от две и повече синдикални организации, прекратяването на дейността на една синдикална организация не прекратява действието на колективния трудов договор, който продължава да съществува, като страни по него са продължаващите да осъществяват дейност

синдикални организации и работодателя или работодателската/работодателските организация/организации.

С оглед на закрилната функция на трудовото право и нормативния характер на колективния трудов договор, сключен на равнище отрасъл, бранш или община от представителна работодателска и представителна синдикална организация, той ще запази своето действие, когато качеството на представителност на такава организация бъде отнето по време на неговото действие.

Поради характера на нормативно съглашение, не е допустимо колективният трудов договор да бъде прекратяван (денонсиран) едностранно от една от двете страни.

50. Правните последици от прекратяването на един колективен трудов договор са, че от този момент нататък той престава да съществува повече като правен акт, поради което работодателите, спрямо които е пораждал правно действие, за в бъдеще не са задължени да се съобразяват с неговите разпоредби. Оттук следва, че бъдещите индивидуални трудови правоотношения, които ще възникнат след прекратяване на неговото действие ще бъдат уредени чрез свободата на договаряне между работниците и служителите и работодателя. Поради това в тях ще могат да се съдържат и клаузи, които са по-неблагоприятни от предвидените във вече прекратения колективен трудов договор. Това не се отнася за индивидуалните трудови правоотношения, уредени в съответствие с неговите клаузи, докато той е бил в сила. Тези индивидуални трудови правоотношения ще продължат своето действие, независимо от прекратения колективен трудов договор, докато не бъдат изменени или прекратени от страните по него, по предвидения от закона ред.

51. Отчетена е празнота в нашето законодателство, която дава възможност на работодателя умишлено да забавя преговорите по сключването на нов колективен трудов договор, с цел да изтече действието на колективния трудов договор, с който е обвързан, за да може да уговори по-неблагоприятни условия от предвидените за работниците и служителите в него и по този начин да заобиколи забраната по чл.50, ал.2 КТ. За отстраняване на тази празнота се предлага в чл.50, ал.2 КТ да бъде добавено „...с който работодателят е *или е бил* обвързан...”.

52. Действието по място на колективния трудов договор се обуславя от равнището, на което е сключен. Колективните трудови договори, сключени на равнище предприятие, действат на територията на съответното предприятие, а тези

на равнище отрасъл, бранш и община - съответно на територията на предприятията, заети в съответния отрасъл, бранш или осъществяващи дейност на територията на съответната община. Обсъден е въпросът и за екстериториалното действие на колективния трудов договор и изискванията на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставяне на услуги.

53. Колективният трудов договор поражда действие спрямо три групи лица.

Първо, спрямо работодателя, страна по колективния трудов договор;

Второ, спрямо синдикалната организация, страна по него;

Трето, спрямо работниците и служители. Тази категория лица се разделя на две подгрупи: а) работници и служители, членове на синдикалната организация, страна по договора; и б) работници и служители, които не членуват в синдикална организация или работници и служители, членуващи в синдикална организация, различна от синдикалната организация, страна по договора.

Направен е анализ на действието на колективния трудов договор спрямо всяка от посочените групи лица.

Приема се, че разпоредбата на чл.57, ал.1 КТ следва да намери прилагане и по отношение на работодателите, които са станали членове на работодателската организация, страна по колективния трудов договор, след неговото влизане в сила. В този смисъл от момента на присъединяване на работодателя към работодателската организация, той поема задълженията от сключените от последната колективни трудови договори, въпреки обстоятелството, че не е взел участие при тяхното сключване.

Обсъдена е възможността за присъединяване към колективен трудов договор, предвидена в чл.57, ал.2 КТ, съпроводена с анализ на съдебната практика по този въпрос. Специално внимание е отделено на момента, от който поражда действие колективният трудов договор спрямо присъединилите се работници и служители. Застъпено е становището, че това следва да е моментът на получаване на заявлението от синдикалната организация или работодателя, страна по договора, дори в случаите, когато са предвидени допълнителни условия за присъединяване.

По нашето законодателство не се допуска колективно присъединяване към колективен трудов договор, поради което не е допустимо синдикалната организация, която не е страна по колективния трудов договор, да подаде писмено заявление до работодателя или до ръководството на синдикалната организация,

страна по договора, за да присъедини към него всички свои членове. Такава възможност е предвидена в Закона за колективните трудови договори на Словения (Zakon o kolektivnih pogodbah).

Условията за присъединяване не трябва да третират различно работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация, страна по договора, и тези, които са се присъединили към него. В тях не може да се уговаря внасянето на присъединителна вноска от работниците и служителите, които се присъединяват към колективния трудов договор по реда на чл.57, ал.2 КТ. Това становище се споделя от българската трудовоправна доктрина и съдебната практика.

Процедура за присъединяване към колективен трудов договор се прилага и за присъединяване към неговите изменения. Тя следва да намери прилагане и в случаите на присъединяване към колективен трудов договор от работници и служители, наети от предприятия, осигуряващи временна работа, в предприятие ползвател. Поради това, ако в предприятието ползвател, в което работникът или служителят е изпратен, има сключен колективен трудов договор, той има право да се присъедини към него.

54. Анализирана е и въведената през 2001 г. в българското законодателство възможност за разпростиране на действието на отраслов или браншов колективен трудов договор за целия отрасъл или бранш от министъра на труда и социалната политика, съпроводена с анализ на съдебната практика по този въпрос.

Обсъден е въпросът за момента, от който поражда действие разпростирането на действието на колективния трудов договор. Приема се, че заповедта на министъра на труда и социалната политика, с която той разпростира действието на колективния трудов договор, представлява общ административен акт, затова прилагане следва да намерят правилата на Административния процесуален кодекс и разпростирането на действието на колективния трудов договор поражда действие от момента на пораждане на действие на заповедта на министъра. Изхождайки от разпоредбата на чл.180, ал.1 АПК съгласно която оспорването не спира изпълнението на общия административен акт, то независимо от това дали са изтекли сроковете за неговото съдебно оспорване, предвидени в чл.179 АПК, то заповедта на министъра поражда действие в момента на нейното издаване.

Подобни разпоредби за разпростиране на действието на колективни трудови договори са предвидени и в Закона за колективните трудови договори на Естония (Kollektiivlepingu seadus), Закона за колективните трудови договори на Словения

(Zakon o kolektivnih pogodbah), Закона за статута на работниците на Испания (Estatuto de los Trabajadores) и други.

ГЛАВА IV

ИСКОВА ЗАЩИТА СРЕЩУ НЕИЗПЪЛНЕНИЕ И НЕДЕЙСТВИТЕЛНОСТ НА КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

§ 11. Неизпълнение и искова защита срещу неизпълнение на колективен трудов договор

55. В § 11 е разгледано неизпълнението и исковата защита срещу неизпълнение на колективен трудов договор. Неизпълнение на колективен трудов договор ще е налице, когато не е осъществен уговорения с него резултат.

56. Облигационната част на колективния трудов договор позволява неговото неизпълнение да се изрази във всички форми на неизпълнение на граждански договор. Непосочването на вината като част от фактическия състав за възникване на колективнодоговорна отговорност за работодателя е отчетено като пропуск на законодателя.

57. Субект на нарушението може да бъде само работодателят. Това следва да бъде отразено и в разпоредбата на чл.59 КТ, като в нея се предвиди, че *„При неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор от работодателя искове пред съда могат да предявяват синдикалната организация, страна по договора, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага“*.

58. Обсъдени са правните последици от завеждането на иска и действието на съдебното решение спрямо лицата. В зависимост от лицата които са предявили иска и правата, които се защитават, съдебно решение разпростира своето действие върху отделен работник или служител, синдикалната организация или съответните работници и служители, от името на които синдикалната организация е предявила иск.

59. На плоскостта на гражданското право е разгледан въпросът за освобождаване от отговорност и разваляне на колективен трудов договор. Поради характера на колективния трудов договор на нормативно съглашение, по правило, не е възможно работодателят да бъде освободен от отговорност за неизпълнение, както при гражданските договори. Изключение се предвижда само в случаите когато невъзможността се дължи на последваща правна невъзможност, която обхваща случаите на легална забрана да се извърши дължимата престация; изваждане на вещите, предмет на договора от гражданско обръщение и когато

неизпълнението на задължението се дължи на случайно събитие или непреодолима сила.

§ 12. Недействителност на колективния трудов договор

60. В тази част на дисертационния труд са разгледани основанията за обявяване на недействителност на един колективен трудов договор или отделни негови клаузи. Основанията са две - противоречие на закона и заобикаляне на закона, като към тях се прилагат съответно и основанията, посочени в Закона за задълженията и договорите. Основанията за недействителност, предвидени в Закона за задълженията и договорите се прилагат към колективен трудов договор съответно, т.е. доколкото е възможно. Така например не е възможно да се иска обявяването на недействителност на колективен трудов договор, сключен при условията на крайна нужда, заплашване, привидност и други. Кодексът на труда използва обобщаващото понятие недействителност и не възприема нейното гражданскоправно деление на нищожност и унищожаемост, поради което правните последици от нищожността или унищожаемостта на колективния трудов договор са едни и същи, като в същото време те се различават от правните последици на недействителността (нищожност или унищожаемост) на един граждански договор.

61. Субектите, които могат да искат обявяване на недействителност на колективния трудов договор са страните по него, т.е. синдикалните и работодателски организации или отделен работодател, и работниците и служителите, спрямо които той е породил правно действие.

62. Формите на недействителност на колективен трудов договор са пълна и частична.

63. Специално внимание е обърнато на процедурата и съдържанието на исковата молба, с която се иска обявяването на недействителност на един колективен трудов договор или отделни негови клаузи. Разгледани са и правните последици от обявяване на колективния трудов договор или отделни негови клаузи за недействителни, които се различават значително от тези при гражданските договори. Правните последици се изразяват в това, че клаузите или колективния трудов договор престават да уреждат отношенията между страните по колективния трудов договор и престават да се прилагат в отношенията между работодателя и работниците и служителите, спрямо които е породил правно действие.

Недействителността на колективен трудов договор поради пороци, които засягат някои от неговите съществени елементи действа само за в бъдеще и то само за тези трудови или осигурителни отношения, които не са били съобразени с неговите разпоредби до момента, в който е констатирана недействителността от съда.

ГЛАВА V

КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ В МНОГОНАЦИОНАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

64. В Глава пета е разгледано формирането на многонационалните предприятия през средата на миналия век и последиците върху синдикалното движение, които оказва засилването на глобализацията в индустриалните отношения оттогава насам. Разгледано е постигнатото обединение в световното синдикално движение със създаването на Международната конфедерация на профсъюзите през 2006 г., в която влизат Международната конфедерация на свободните профсъюзи и Световната конфедерация на труда и последвалите от това промени в структурата и организацията на международните синдикални секретариати (International trade secretariats), обединяващи различни национални синдикални организации. През 2002 г. Международните синдикални секретариати се преобразуваха в Глобални федерации на профсъюзите (Global Union Federations), които включват международните отраслови федерации, членуващи в Международната конфедерация на профсъюзите, за да отразят промяната на своите цели и структура в ерата на глобализацията.

65. През последните двадесет години на миналия век, под натиска на неправителствени и синдикални организации, започна да се изгражда международната рамка за отговорно поведение на многонационалните предприятия. Бяха създадени редица международни документи за регулиране на поведението и определяне на условията за тяхната дейност в страните, в които те създават свои филиали. Основно място сред тези документи заемат: Трестранната декларация за принципите относно мултинационалните предприятия и социалната политика на Международната организация на труда, приета през 1977 г. и актуализирана през 2001 г. с оглед на новите условия; Декларацията за основните принципи и права в областта на труда, приета от Международната организация на труда през 1998 г.; Декларацията за международните инвестиции и мултинационалните компании, неделима част от която са Ръководните принципи за многонационалните компании, приета от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие през 1976 г.

Специално внимание е отделено на започналите да се приемат от началото на миналия век „кодекси на поведение” (Codes of conduct). Това са правила, приемани едностранно от управлението на многонационалната компания, които са насочени към препотвърждаването на права, от значение и полза както за работниците и

служителите, така и за самата компания или на права, нарушаването на които може да доведе до налагането на наказание за компанията. Наред с това се изследва създаването на основата за колективно договаряне в многонационалните предприятия през 1998 г., когато Международната конфедерация на свободните профсъюзи и Международният синдикален секретариат разработиха и приеха Кодекс на трудовите практики, който се счита за ръководство на синдикалните организации по отношение на кодексите на поведение на многонационалните компании. Кодексът на трудовите практики на Международната конфедерация на свободните профсъюзи и Международния синдикален секретариат и приетите след него кодекси на поведение бяха използвани от Международните синдикални секретариати като референтна рамка за договаряне на така наречените „международни рамкови споразумения”. Те се сключват между Международните синдикални секретариати (от 2002 г. Глобалните профсъюзни федерации) и многонационалните предприятия. Международните рамкови споразумения се базират върху основните трудови права, прогласени от Международната организация на труда.

На равнище Европейски съюз основно значение за създаване на условия за транснационално колективно договаряне имат: **а)** Директива 94/45/ЕО, ревизирана с Директива 2009/38/ЕО, с които бяха уредени условията и реда за създаване на Европейски работнически съвети в многонационалните предприятия, за целите на информиране и консултиране на работниците и служителите от тези предприятия; **б)** Регламент (ЕО) № 2157/2001 на Съвета от 8 октомври 2001 година за статута на Европейското дружество (SE), който въведе възможността на равнището на Общността да се създаде европейско дружество и **в)** Директива 2001/86/ЕО на Съвета от 8 октомври 2001 г. за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите, която уреди участието на заетите лица при вземането на решенията относно учредяване на европейско дружество и впоследствие относно неговата дейност посредством създадените специфични механизми за информиране и консултиране.

66. Въпреки наличието на посочените международни документи и актове на Европейския съюз, на този етап остава невъзможно сключването на колективни трудови договори на международно равнище – на равнище многонационални компании. Това се обуславя от две основни обстоятелства: от една страна, на европейско и международно равнище липсват единни стандарти, които да въвеждат общо международно или европейско разбиране за колективния трудов договор. От

друга страна, правната уредба на колективните трудови договори отразява обществено - икономическите отношения и културните особености на отделните държави, което прави невъзможно извеждането на техни общи признаци и критерии, а оттук и създаването на единни международни и европейски стандарти в тази област. По изложените съображения, колективните трудови договори в многонационалните предприятия се сключват не на международно равнище, а между филиалите или дъщерните дружества на тези предприятия в страните, където извършват дейност, и представителите на работниците и служителите в съответната страна. В тези случаи колективните трудови договори остават подчинени на националното законодателство на държавата, където се сключват.

67. В изследване, направено от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, за съотношението между международните рамкови споразумения и кодексите на поведение се извеждат четири основни насоки на различие. **Първо**, по отношение на субектите, които участват в тяхното изработване и приемане. **Второ**, по отношение на техните цели. **Трето**, по отношение на прилагането и наблюдението. **Четвърто**, по отношение на съдържанието.

68. Направено е сравнение и между международните рамкови споразумения и колективните трудови договори.

Общото между тях е, че и двете са резултат от съгласуваната воля на страните по тях (представители на работниците и служителите и представители на работодателите) и че и двете предвиждат едностранни задължения за работодателя. Но между двата института съществуват съществени различия, които се изразяват в няколко насоки. **Първо**, по отношение на тяхната правна регламентация. **Второ**, по отношение на лицата, за които създават задължения. **Трето**, по характера на задълженията, които създават. **Четвърто**, по техния предмет. **Пето**, по тяхното предназначение.

Международните рамкови споразумения и колективните трудови договори изграждат двустепенна структура на международното колективно договаряне. На международно равнище се сключват международни рамкови споразумения, които създават условия на национално равнище да бъдат сключени колективни трудови договори между представителите на работниците и служителите и филиала или дъщерното дружество на многонационалното предприятие в страните, където извършва дейност.

69. Специално внимание е отделено на правната същност на международните рамкови споразумения. По своята правна същност те представляват споразумения,

които са породени и се уреждат от обичайното право. Това се обуславя от обстоятелството, че липсва нормативен акт, който да ги урежда. Именно затова задълженията, които предвиждат за многонационалните компании - да съблюдават правата на работниците и служителите, определени в основните конвенции на Международната организация на труда, са с предимно декларативен характер, като не създават реално юридическо задължение, тъй като в тях не е предвидена санкция за неизпълнението им от многонационалното предприятие.

В предмета на международните рамкови споразумения се съдържа позоваване и препращане към основните трудови права и стандарти, предвидени в конвенциите на Международната организация на труда, като правото на свободно професионално сдружаване и правото на колективно трудово договаряне и други.

Страни по международните рамкови споразумения са представители на работниците и служителите и представители на ръководството на многонационалната компания.

Процедурата за сключване на международно рамково споразумение започва с отправянето на предложение от една от страните по него. В повечето случаи предложението се прави от няколко синдикални организации, представлявани от Глобалната синдикална федерация, като по този начин синдикалните организации стават част от политиката на компанията за корпоративна социална отговорност и спомагат за развитието на социалния диалог на международно равнище.

Според тяхното териториално действие и органите, които ги сключват се разграничават: международни рамкови споразумения и европейски рамкови споразумения.

70. Обсъдена е правната същност на европейското дружество. По своята правна същност то представлява един нов вид акционерно дружество, самостоятелен и независим от съществуващите форми на акционерно дружество в държавите-членки, които се характеризира с наднационалност по отношение на целите, които си поставя. Представлявайки обединение на две и повече акционерни дружества или дружества с ограничена отговорност, регулирани от законодателствата на различни държави-членки (по аргумент от чл.2, параграф 1, 2 и 3 от Регламент (ЕО) № 2157/2001), по своята правна същност европейското дружество представлява многонационално предприятие в рамките на Общността.

С приемането на Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски

дружества през 2006 г. се създаде възможността за регистриране на европейски дружество в България.

71. Обсъден е въпросът за действието на колективните трудови договори, сключени в преобразуващите се дружества, които след като бъдат преобразувани в европейско дружество, губят своята самостоятелност. Приема се, че независимо от формите на учредяване на европейско дружество – сливане, преобразуване или учредяване на холдингово европейско дружество по смисъла на чл.2 параграф 1 във връзка с параграфи 2 и 4 от Регламент (ЕО) № 2157/2001, Директива 2001/23/ЕО относно сближаване на законодателствата на държавите – членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности, или части от предприятия или стопански дейности следва да намери прилагане и спрямо действащите колективни трудови договори в дружествата, които учредяват европейско дружество. От това следва, че правата и задълженията, произтичащи от колективните трудови договори, сключени в дружествата, учредяващи европейско дружество, следва да бъдат поети от новоучреденото европейско дружество. Това произтича от обстоятелството, че действието на Директива 2001/23/ЕО следва да бъде осигурено от всички държави-членки на Европейския съюз. Щом като нейното действие не е изключено изрично от Регламент (ЕО) № 2157/2001 и Директива 2001/86/ЕО, то тя следва да намери прилагане и в случаите на учредяване на европейско дружество. Приемането на противното създава сериозна опасност за трудовите и социални права на работниците и служителите и предпоставки европейското дружество да бъде използвано като средство за отнемане на вече придобити права.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение са обобщени основните изводи, които могат да бъдат изведени въз основа на направеното изследване на колективния трудов договор.

Колективните трудови договори се превръщат в основно средство за регулиране на трудовите и осигурителни отношения и създаването на по-добри условия на труд и живот за работниците и служителите в страните с развита пазарна икономика след Втората световна война. Появилите се в този период международни актове, уреждащи колективните трудови договори и колективното трудово преговаряне, приети предимно от Международната организация на труда, способстваха за развитието, усъвършенстването и утвърждаването на този институт в законодателствата на много страни.

Правно регламентираният период на колективния трудов договор в България започва с приемането на Наредбата – закон за колективния трудов договор и уреждане на трудови конфликти от 1936 г. премина през Кодекса на труда от 1951 г. и продължава в действащия Кодекс на труда от 1986 г.

През времето на социализма и периода на планова централистична икономика, значението на колективния трудов договор за регулиране на трудовите отношения беше значително занижено. С промяната в обществено-икономическите отношения в страната ни след 1989 г. и преминаването от планова към пазарна икономика, колективният трудов договор се превърна във важно средство за регулиране на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и установяването на по-благоприятни условия на труд и живот за работниците и служителите.

Засилването на глобализацията в индустриалните отношения от средата на миналия век и стремежът на множество големи предприятия към завладяване на нови пазари и увеличаване на печалбите, породил необходимостта от регулиране на тяхната дейност в страните, в които откриват филиали. Въпреки приетите редица международни документи и европейски актове, големите обществено-икономически и културни различия на страните, където извършват дейност многонационалните предприятия, едва ли някога ще позволят да бъде създадена първична правна уредба на колективните трудови договори, в същински смисъл на това понятие, на международно равнище. Въпреки това сега съществуващата двустепенна система на международно колективно договаряне в многонационалните предприятия – сключването на международни

рамкови споразумения на наднационално равнище и доразвиването им в колективни трудови договори на национално равнище, показва положителни резултати и представлява важно средство за гарантиране на правата на работниците и служителите, заети в дъщерните дружества и филиалите на тези предприятия в различните страни, и подобряване на условията на труд.

Отчетена е необходимостта от усъвършенстване на правната уредба на колективните трудови договори. За постигане на тази цел в резултат от извършеното изследване *de lege ferenda* са направени някои предложения за законодателни изменения и допълнения.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Във връзка с научния труд са направени 3 публикации:

1. *Историческо развитие на колективния трудов договор, колективното трудово договаряне и синдикалното движение в някои страни с развита пазарна икономика.* Българска академия на науките. Научни трудове на института за държавата и правото, том VII, С., 2013, с.279-295

2. *Действие на колективния трудов договор.* Нов български университет, Департамент „Право“, Годишник 2013, том. 2, С., 2014, с.351-375

3. *Колективно трудово договаряне в многонационалните предприятия,* “Търговско право“, кн.2, 2014, с.81-97