

СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Верка Любенова Лазарова

доцент по трудово право и обществено осигуряване

член на научното жури за публична защита на дисертационния труд на тема „Колективен трудов договор и колективно преговаряне“ за присъждане на образователната и научна степен „доктор“, по научната специалност „Гражданско и семейно право“, професионално направление 3.6 Право, на Михаил Илиев Илиев, редовен докторант по програма „Право“ при Нов Български университет, с научен ръководител проф. д-р Никола Йосифов.

Уважаеми членове на научното жури,

I. Докторантът Михаил Илиев Илиев е роден на 24.06.1986 г. в гр. Габрово. Завършил е право в Нов Български университет през 2010 г. От 2011 г. до 2013 г. е хоноруван асистент по трудово право и обществено осигуряване в НБУ. От 2011 г. работи в Министерството на труда и социалната политика като младши експерт и от 2014 г. като старши експерт като изготвя становища, отговори и позиции в областта на Координация на системите за социална сигурност, преносимост на допълнителни пенсионни права, във връзка с международни двустранни договори в областта на социалната сигурност. Участвал в разработването на нормативни актове, концепции, стратегии в областта на общественото осигуряване. Бил е представител на РБългария по въпросите, свързани с пенсиите в Комитета по социална закрила към Европейската комисия от октомври 2012 г., както и кореспондент за РБългария в Общата информационна система за социална защита към Европейската комисия.

Основание за започване на процедурата се съдържа в чл. 4, ал. 3 от Закона за развитието на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), чл. 30, ал. 3 от Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав на Република България (ППЗРАДРБ), чл. 15 от Наредбата за развитието на академичния състав в НБУ/НРАС/, а така също и съгласно решение на Факултетния съвет към Магистърския факултет на НБУ и заповед №З-РК/03. 12. 2014 г. на Ректора на НБУ за определяне членовете на научното жури.

Документите, представени от докторантката съответстват на изискванията на ЗРАСРБ, ППЗРАСРБ и НРАС в НБУ.

Преди всичко, трудът е правилно структуриран съобразно поставената тема на изследване. Трудът е в обем от 237 страници. В структурно отношение дисертационният труд се състои от: съдържание, по-важни съкращения, въведение, пет

глави, заключение и използвана литература. Ползваната библиография включва заглавия на български, руски и английски език, цитирани в бележките под линия. Използвани са 49 заглавия на кирилица и 8 – на латиница.

По темата на дисертационния труд докторантът има 3 публикувани статии.

Относно достойнствата на дисертационния труд:

Представеният дисертационен труд представлява научно изследване на правната природа и действие на колективния трудов договор и колективното трудово преговаряне по българското право, съпоставяйки го с правната уредба на колективните трудови договори в други държави-членки на Европейския съюз, както и въпросите за колективното договаряне в многонационални предприятия.

В труда е анализирана задълбочено законовата уредба на колективния трудов договор и в исторически план. Приложен е научен подход при разискването на проблемите, които тази уредба предпоставя за създаването на противоречива съдебна практика. Предложени са нови решения и идеи, които представляват научен принос на автора в теоретичното разбиране за колективното трудово право. Представеното научно изследване има не само теоретично, а и важно практическо значение.

Темата, предмет на дисертационен труд е актуална заради нарастващото значение на уреждането на трудовите и осигурителните отношения на работници и служители посредством колективно преговаряне, което е разисквано от автора. Направен е анализ на осигурителните отношения и в частност допълнителното доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми като предмет на колективния трудов договор. Актуалността на разработваната тема се налага в настоящия момент и заради засилващата се роля на колективното договаряне в България като способ за решаване на колективни трудови спорове и за регулиране на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите. Тази идея е разработена в труда с внимателен анализ на предпоставките за това засилващо се значение на колективното трудово договаряне и ролята на работодателските и синдикалните организации в него.

Като положителна страна на дисертационния труд може да се посочи и обобщените различни становища в трудовоправната ни доктрина относно възможността като предмет на колективния трудов договор да бъдат включени въпросите, свързани със социалното, битово и културно обслужване на работниците и служителите в едно предприятие, отрасъл или бранш. Приложен е задълбочен научен подход при анализиране на разнородната съдебната практика, постановена от уреждането на колективните трудови договори в Кодекса на труда от 1992 година до настоящия момент както и проучването на голям обем правна литература. Направен е анализ на първичното и вторичното законодателство на Европейския съюз, което довежда и до съответните промени в правната уредба на колективния трудов договор по Кодекса на труда. Предимство на представения дисертационен труд е ползвания точен, внимателно прецизиран, но достъпен юридически език, което придава на

разработката модерно звучене. Полемиката с несподеляни схващания е коректна и по възможност-обективна.

В резултат на научното изследване авторът е формулирал научни изводи и препоръки *de lege ferenda*, което предполага положителната характеристика на дисертационния труд.

В глава първа - „Възникване и историческо развитие на колективния трудов договор“, е направен преглед на историческото развитие на колективния трудов договор, колективното трудово преговаряне и синдикалното движение в някои страни с развита пазарна икономика - Англия, Франция, Германия и САЩ. В исторически аспект е отделено по подходящ начин внимание на развитието на синдикалното движение и на колективния трудов договор в България в периодите след Освобождението на страната ни от османско владичество до наши дни.

Направен е прецизен и научно обоснован анализ на източниците на уредбата на колективните трудови договори като се прави подробен преглед на международноправната уредба и националната законодателна уредба.

Проследено е историческото развитие на международната правна уредба на колективния трудов договор, колективното трудово договаряне и правото на професионално сдружаване. Хронологично са проследени и основните международни актове, които уреждат правото на синдикално сдружаване – Конвенция №87 от 1949 г. за синдикална свобода и закрила на правото на синдикалното организиране, Конвенция №98 от 1949 г. за правото на организиране и на колективно договаряне, Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи и други. Специално внимание е отделено и на конвенциите и препоръките на международната организация на труда във връзка с правото на организиране и колективно договаряне, както и на вторичното законодателство на Европейския съюз, с посочване на съответните Директиви и Регламенти.

В глава втора на дисертационния труд авторът изяснява правната същност на колективния трудов договор. В научното изследване относно легалното определение на колективните трудови договори авторът е направил преглед на определенията за колективен трудов договор според законодателството на РБългария, съществуващи до приемането на Кодекса на труда от 1986 г., както и според законодателството на Руската федерация, някои държави-членки на ЕС – Германия и Естония и Международната организация на труда. Посочени са основните теории за същността на колективния трудов договор според различни автори в италианската, френската и немската правни доктрини.

Изяснена е същността на колективния трудов договор според българското законодателство, като нормативно съглашение, състоящо се от две части – нормативна и облигационна, според утвърденото в доктрината становище. Направена е съпоставка и разграничение между колективния трудов договор като нормативно съглашение и

нормативен акт – различията по отношение на субектите, от които се приемат, по отношение на волеизявленията за тяхното приемане, съответно сключване, по предмета, който уреждат, по отношение на реда за тяхното изменение или отмяна, както и по отношение на реда за тяхното приемане.

Разгледани са и основните различия между колективен трудов договор и индивидуален трудов договор в посока страните по тях, интереса, който защитават, по характера на правата и задълженията и страните, за които те се пораждат, както и специфичната цел, към която са насочени двата института.

Авторът е отделил достатъчно внимание на въпросите за същността и клаузите на нормативната и на облигационната част на колективния трудов договор. Разглежда нормативната природа на колективния трудов договор, като обуславяща се 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. А в облигационната част на колективния трудов договор могат да бъдат включени клаузи с облигационен характер, които да изчерпват действието си с еднократното им изпълнение.

В §5 от дисертационния труд авторът проследява развитието на предмета на колективния трудов договор през уредената от законодателя фаза в България. Разгледани са въпросите на трудовите и осигурителните отношения като предмет на колективния трудов договор. Авторът разглежда трудовите отношения, които възникват по повод отдаване под наем на работна сила от работник или служител на работодател, отношения, непосредствено свързани с трудовите по смисъла на КТД като предмет на колективния трудов договор, както и осигурителните отношения, които се уреждат от допълнителното доброволно обществено 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 бе разширен и обхватът на предмета на колективния трудов договор.

В научното съчинение са анализирани някои колективни трудови договори от практиката на равнище предприятие, отрасъл, бранш и община като са изведени групите въпроси, които могат да бъдат предмет на колективно договаряне – като трудови отношения и трудова заетост, работно време и отпуски, работна заплата, допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения, здравословни и безопасни условия на труд, професионална квалификация, условия за присъединяване към КТД, условия за синдикална дейност, социално, битово и културна обслужване в предприятието – само след като начинът на използване на тези средства е определен от общото събрание на работниците и служителите.

Авторът е насочил научното си внимание относно страните и нивата на колективното трудово договаряне. Направено е разграничение между страните по колективния трудов договор – синдикалните организации на работниците и

служителите и работодателите или работодателските организации, и лицата, спрямо които той поражда правно действие – работниците и служителите, членове на такива организации, и при определени условия, и прямо такива, които не членуват в синдикалните организации.

Направо е и разграничение между страните по КТД от лицата, които са овластени да участват непосредствено в преговорите и да сключват КТД – т. е. от лица, които участват непосредствено в преговорите и които сключват КТД от името и за сметка на страните. Разгледани се страните по КТД, обуславящи се от различните равнища, на които могат да се сключат – на ниво предприятие, на равнище отрасъл или бранш, на равнище община. В тази връзка авторът е разгледал особеностите на КТД на равнище отрасъл или бранш по отношение придобиването на колективнодоговорната правоспособност на синдикални или работодателски организации с признаването на качеството им на представителни по смисъла на Кодекса на труда. Направен е преглед и на промените в критериите от 2012 г. и процедурата за признаване на представителност на работодателските организации.

В глава трета от дисертационния труд е направен анализ на правната уредба на колективното трудово преговаряне. В изследването се приема становището, че в процедурата по колективното преговаряне се обособяват две фази – подготвителна, в която работодателят и синдикалната организация следва да извършат определени действия, с които да подготвят следващите преговори и фаза на същинското колективно преговаряне. Авторът поставя въпроса доколко е целесъобразно, в случаите, когато синдикалните организации в предприятието не могат да постигнат съгласие по общ проект на КТД, който да предоставят на работодателя, общото събрание да одобри проекта на КТД, доколкото в неговия състав се включват работници и служители, спрямо които той може да не породи правно действие. Ще е налице вътрешно противоречие между чл. 57 КТ и чл. 51а, ал. 3 КТ. Прави се предложение в тези случаи колективният трудов договор да поражда действие спрямо всички работници и служители, независимо дали са членове или не на синдикалната организация, страна по договора.

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 и от значение за формирането на техните искания и изготвяне на проекта на КТД и задължението да преговарят със синдикалните организации. Изследвайки застъпените различни становища в трудовоправната доктрина, както и съдебната практика по отношение на възможността да бъде реализирана отговорността на работодателя по чл. 52, ал. 2 КТ, авторът аргументирано приема, че задължението на обезщетяване на причинените вреди ще възникне за работодателя само, ако впоследствие бъде сключен КТД.

В §8 авторът е направил преглед на изискванията за сключване на КТД. Отделено е специално внимание на съгласието на страните и лицата, които подписват КТД, формата и вписването на КТД. В тази връзка са направени и предложения *de lege ferenda* по отношение на това, когато на една от двете страни има повече от една синдикална организация, съответно работодателска организация, КТД да бъде сключен в толкова екземпляра, колкото са синдикалните и работодателските организации, страни по него, плюс един екземпляр за инспекцията по труда.

Във връзка с вписването на КТД в регистъра на инспекцията по труда, законодателят не е предвидил срок, в който страните следва да подадат заявление за вписването. Направено е предложение за въвеждане на задължение на страните по КТД да го регистрират в Инспекцията по труда в 15-дневен срок от сключването му, като авторът посочва, че такова задължение е предвидено в испанското и словенското законодателство.

Във връзка с действието на изменен КТД по отношение на работници и служители, които не са членове на синдикалната организация, страна по договора, но са се присъединили към действието на сключения КТД, авторът прави оригинално предложение за законодателна промяна с оглед създаване на правна сигурност като се допълни разпоредбата на чл. 57, ал. 2 КТ с второ изречение в смисъл, че разпоредбата се прилага и в случаите на изменение на КТД, в случаите на чл. 56 КТ.

Направено е задълбочено изследване на териториалното, времевото и спрямо лицата действие на колективните трудови договори. Законодателят ясно е определил началния момент на действие на КТД – момента на влизане в сила на договора от момента на сключването, освен ако страните не са уговорили друго. Крайният момент на действие на КТД се изразява в неговото прекратяване. Авторът е анализирал случаите на прекратяване на КТД поради изтичане на уговорения срок, поради прекратяването му от съда, поради прекратяване на дейността на предприятието и поради прекратяване дейността на една синдикална организация, страна по договора. Изследван е въпроса относно действието на КТД, сключен на равнище отрасъл, бранш или община от представителна работодателска и представителна синдикална организация, когато качеството на представителност на тези организации бъде отнето по време на действието на КТД. Авторът защитава тезата, че с оглед закрилната функция на трудовото право и нормативния характер на КТД, той следва да запази действието си по отношение на тези организации до изтичане на срока като във тази връзка прави предложение този въпрос изрично да се уреди чрез промяна в разпоредбата на чл. 55 КТ като се създаде нова втора алинея в посочения смисъл.

Анализирани са и правните последици от прекратяването на един КТД по отношение действието му върху съдържанието на индивидуалните трудови правоотношенията на работниците и служителите, уредени в съответствие с неговите клаузи, докато той е бил в сила.

Авторът е изследвал и отчел празнотата в нашето законодателство, която води до възможност на работодателя умишлено да забави преговорите по сключване на нов

КТД с цел да изтече действието на предходния, с който е обвързан, за да може да уговори по-неблагоприятни условия от предвидените за работниците и служителите в него като се цели заобикаляне на забраната по чл. 50, ал. 2 КТ. Във тази връзка е направено предложение de lege ferenda да се предвиди в чл. 50, ал. 2 КТ да бъде добавено „ с който работодателят е или е бил обвързан“.

В глава четвърта на дисертационния труд авторът изследва въпросите относно исковата защита срещу неизпълнение и недействителност на колективния трудов договор.

Във връзка с правната възможност по чл. 59 КТ синдикалната организация да предяви иск срещу работодателя за неизпълнение на КТД, авторът посочва/стр. 196-197/, че тя може да предяви иск в случаите, когато неизпълнението засяга всички или голяма част от работниците и служителите, както и когато неизпълнението засяга пряко самата синдикална организация. **Въпросът към автора ми е може ли синдикалната организация от свое име да заведе иск срещу работодателя например за неизплатения размер на трудовото възнаграждение на работници и служители, който размер е уговорен с КТД или това може да стане само с изричното упълномощаване на синдикалната организация по смисъла на чл. 45 КТ?**

На стр. 200 от дисертацията авторът приема, че освен с иска по чл. 59 КТ няма пречка, когато неизпълнението на КТД засяга всички или голяма част от работниците и служителите, спрямо които се прилага, да бъдат използвани способите на колективните трудови спорове, предвидени в Закона за уреждане на колективни трудови спорове. **Това решение не противоречи ли на забраната по чл. 16, т. 5 от ЗУКТС?**

В глава пета от дисертационния труд авторът е изследвал въпросите относно колективното трудово договаряне в многонационалните предприятия. Разгледани са значителен брой директиви, с които се създава условия за транснационално колективно договаряне на равнище Европейски съюз, като са посочени обстоятелствата, които водят до невъзможно сключване на колективни договори на международно равнище – на равнище многонационални компании. Въз основа на направеното сравнение между международните рамкови споразумения и колективните трудови договори, авторът посочва и съществените различия между тях. Специално внимание е отделено на правната същност на международните рамкови споразумения, които се породени и се уреждат от обичайното право, поради което имат декларативен характер, а не създават реално юридическо задължение. Авторът е обсъдил и правната същност на европейското дружество, като представляващо многонационално предприятие в рамките на Общността. Авторът посочва възможността за сключване на международни рамкови споразумения на наднационално равнище и доразвиването им в колективните трудови договори на национално ниво, което пък ще гарантира правата на работниците и служителите, заети в дъщерните дружества и филиалите на многонационалните предприятия в различните страни.

Авторефератът на дисертационния труд е написан съобразно утвърдените изисквания в Българската научна литература.

Въз основа на гореизложеното, считам, че представеният дисертационен труд съдържа научни и научноприложни резултати, представлявайки оригинален принос в науката и като такъв отговаря на изискванията на чл.6, ал. 3 от ЗРАСРБ и чл. 21, ал. 1 от Правилника за прилагането му.

Изложеното ми дава основание да дам положителна оценка на качествата на рецензирания труд на докторанта, и

ПРЕДЛАГАМ

на научното жури да присъди образователната и научна степен „доктор“ по научната специалност „Гражданско и семейно право“, професионално направление 3.6 Право, на Михаил Илиев Илиев, редовен докторант по програма „Право“ при Нов Български университет.

Благоевград

10 март 2015 г.

Член на научното жури:

(доц. д-р Верка Лазарова)

