

РЕЦЕНЗИЯ

от д-р Никола Костов Йосифов

професор по трудово право и обществено осигуряване

член на научното жури за публична защита на дисертационния труд на тема „Колективен трудов договор (понятие, същност, сключване)“ за присъждане на образователната и научна степен „доктор“ по научната специалност „Трудово право и обществено осигуряване“, професионално направление 3.6 Право, област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки на Радостина Стоилова Иванова, докторант на самостоятелна подготовка в катедра „Гражданскоправни науки“ при Правно-историческия факултет на Югозападния университет „Неофит Рилски“, Благоевград. Научен ръководител на докторантката е проф. д-р Атанас Василев.

Уважаеми членове на научното жури,

I. Докторантката Радостина Стоилова Иванова е родена на 13.09.1967 г. в гр. Бургас. Завършила е право в Софийския университет „Св. Климент Охридски“ през 1991 г. От 1992 г. до 1994 г. е хоноруван асистент по трудово право и обществено осигуряване в Бургаския свободен университет. От 1994 г. до 1998 г. е асистент по трудово право и обществено осигуряване. От 2002 г. до 2004 г. е заместник областен управител на област Бургас. От 2010 г. е главен асистент по трудово право и обществено осигуряване в Бургаския свободен университет.

Представеният за рецензиране дисертационен труд е в обем 183 стандартни страници, включително съдържанието и използваната литература. Направени са 222 бележки под линия. Използвани са 93 заглавия на кирилица и 13 – на латиница.

По темата на дисертационния труд докторантката има 4 отпечатани статии и изнесен доклад на правна конференция, който е приет за отпечатване.

В структурно отношение дисертацията включва въведение, 3 глави и заключение. Главите са разделени на параграфи.

II. Достойнства на дисертационния труд

Темата на дисертационния труд е актуална. При написването на дисертацията докторантката е използвала и подложила на критичен анализ значително количество нормативни актове, например Наредбата-закон за колективния трудов договор и уреждане на трудовите конфликти и Наредбата-закон за трудовия договор от 1936 г. За целта на изследването докторантката е анализирала и съответни разпоредби от Наредбата-закон за професионалните организации и Закона за задълженията и договорите. Изследвала е и други закони в частта им относно колективните трудови договори и колективното договаряне.

Докторантката Радостина Иванова е анализирала значителна по обем научна литература и съдебна практика на Върховния касационен съд и Върховния

административн съд. Тя владее материята и навлиза в научна полемика като излага, аргументира и отстоява собствени възгледи. Достоинствата на дисертационния труд са и в практическото му значение, както и в множеството предложения за усъвършенстване на правната уредба на колективните трудови договори.

В дисертационния труд се прилага нормативният, сравнителноправният и историкоправният метод на изследване. Осезаемо е застъпен и международно-правният метод на изследване и в неговия исторически аспект.

Радостина Иванова разглежда в исторически аспект развитието на колективните трудови договори в Германия, които се наричали Тарифни договори. Авторката се позовава на чл. 159 и чл. 165 на Ваймарската конституция от 1919 г., с които са признати тарифният договор, свободата на коалиране, свободата на организиране и провеждане на стачки. Тази част от дисертацията има приносен момент.

С въвеждането на централистичното и фиксирано регулиране на трудовите отношения в България колективните трудови договори загубват своя характер на нормативни съглашения за подобряване условията на труд и положението на работниците, тъй като условията по трудовите договори са установени с императивни законови правила. Колективният трудов договор се превръща в **договор-сделка** и се използва главно като инструмент за стимулиране изпълнението и преизпълнението на плана.

Императивната правна уредба на трудовите отношения в първоначалната редакция на Кодекса на труда (КТ) от 1986 г. не предоставяше възможност за сключване на колективни трудови договори, тъй като преобладаващата част от въпросите на трудовите отношения бяха уредени централистично и фиксирано с определен обем и съдържание на правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение. Кодексът на труда в редакцията му от м. ноември 1992 г. урежда императивно само минималните стандарти за закрила на труда.

Заслужава положителна оценка тезата на докторантката, съгласно която законодателят е предоставил на колективно-договорните страни определянето на реда за провеждане на преговорите за сключване на колективен трудов договор. Чрез признатата колективно-договорна автономия за тях е освободено пространство за регулиране на трудови, на непосредствено свързани с тях и на осигурителни отношения, които са уредени с диспозитивни правни норми или изобщо не са уредени от закона.

В § 2, т. 2 на глава първа от дисертационния труд докторантката изследва въпросите на международноправната закрила на колективното трудово договаряне и правото на синдикално сдружаване. Разгледани са Международният пакт за икономически, социални и културни права и Международният пакт за граждански и политически права от 1966 г. на Общото събрание на Организацията на обединените нации като източници на правната уредба на колективните трудови договори.

Докторантката изследва въпроси на правната уредба на колективните трудови договори и колективното договаряне в Конвенция № 98 от 1949 г. за прилагане на

принципите на правото на организиране и колективно договаряне, Конвенция № 87 от 1948 г. за профсъюзната свобода и защитата на правото на организиране, Конвенция № 135 от 1971 за представителство на работниците, Конвенция № 154 от 1981 г. за подкрепа на колективното преговаряне. В дисертационния труд се анализират въпросите, които се отнасят до колективното преговаряне и колективните трудови договори, съдържащи се в Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи и Европейската социална харта, както и въпросите на колективните трудови договори и свободата, съдържащи се в чл. 154 и чл. 155 от Договора за функционирането на Европейския съюз.

В § 3 на глава първа задълбочено е изследвано понятието за колективния трудов договор по българското право. В България няма легално определение за колективен трудов договор. Доктрината анализира белзите на понятието, които се извличат от разпоредбите на чл. 50 КТ.

Колективният трудов договор се разглежда като съглашение, юридически акт и нормативно съглашение. Колективният трудов договор като съглашение се разглежда като институт на частното право, тъй като се създава по волята на частноправни субекти при свободно преговаряне и сключване за регулиране на трудови, непосредствено свързани с тях и осигурителни отношения.

Въз основа на задълбочения анализ колективният трудов договор се определя като нормативно съглашение между определени в закона страни. Колективният трудов договор според докторантката съдържа нормативна и облигационна част, като в известен смисъл приоритет има нормативната му част, тъй като надлежните страни имат за цел преди всичко създаването на правни норми, което обуславя нормативното му действие. Това обаче не отменя характера му на договор. Действието на нормативната част на колективния трудов договор според докторантката е ограничено до обхвата на предмета на индивидуалните трудови и на осигурителните договори. Действието на нормативната част на колективния трудов договор има и персонално ограничение. То се изразява в регулиране на осигурителни отношения само на работници и служители, не и на други осигурени лица. Това е така заради задължителната предпоставка за действието му, т.е. наличие на действителни, непрекратени трудови отношения, които да предпоставят синдикално членство на работниците и служителите. Колективният трудов договор регулира отношения, уредени с диспозитивни правни норми или отношения, които не са уредени от закона изобщо. А спрямо индивидуалните трудови и осигурителни договори той действа непосредствено, без одобрение или съгласие на работниците и служителите, които обвързва, като не се налага опосредяване на действието му от специален акт.

Колективният трудов договор с нормативната си част не регулира отношения, в които встъпва синдикалната или синдикалните организации – страна по него, а само трудови, непосредствено свързани с тях и осигурителни отношения на работниците и служителите. С облигационната част се уговарят права за синдикалните организации – страна по колективния трудов договор, а доколкото са уговорени някакви задължения за синдикалната организация, те са само от морално естество.

Докторантката поддържа и аргументира тезата за закрилната функция на колективния трудов договор, като посочва нейната същност, а именно в създаването на минимални **благоприятни** трудови и осигурителни условия за работниците и служителите, обвързани с него, които не могат да бъдат нарушавани под натиска на икономически по-силната страна в трудовото правоотношение, т.е. работодателя под страх от предвидената в закона отговорност.

Колективният трудов договор изпълнява и икономическа функция, като с него се определя цената на работна сила съобразно условията, при които се полага трудът. Заслужава подкрепа становището на докторантката, че колективният трудов договор е **коректив** на установените от държавата минимални стандарти на тези условия в посока на тяхното подобряване. Освен това лаконично са анализирани и такива функции на колективния трудов договор като умиротворяваща, разпределителна, ориентираща и създаваща ред, които са застъпени в немската правна литература.

В § 4 на глава втора на дисертационния труд е изследвана подробно нормативната част на колективния трудов договор, което е съществен приносен момент.

Заслужава подкрепа становището на докторантката, съгласно което прогласеният принцип на благоприятност да бъде уреден изрично като задължение на работодателя, обвързан с няколко колективни трудови договора, да прилага най-благоприятните за работниците и служителите условия на труд. По силата на този принцип действието на неблагоприятните условия се блокира. Законното прилагане на принципа на благоприятност се преценява на база индивидуалното регулирано правоотношение и интереса на отделния работник или служител, преценен съобразно обективни, а не субективни критерии.

В § 5 на глава втора от дисертационния труд подробно се анализира облигационната, ненормативната част на колективния трудов договор. Предмет на облигационната част на колективния трудов договор съставляват конкретни права и задължения на страните по него, които по начало изчерпват действието си с еднократното им изпълнение, но според докторантката няма пречка да се уговорят и облигационни задължения, подлежащи на периодично (повтарящо се) изпълнение.

В § 6 на глава втора на дисертационния труд, посветен на същността на колективния трудов договор се анализират поддържани различни разбирания за правната природа на колективния трудов договор. Споделям становището на докторантката, която поддържа тезата, че нормативният характер на колективнотрудовите правила, макар да не е изрично изразен в действащото законодателство, той може да бъде обоснован с разпоредбите на Кодекса на труда относно действието им. Колективният трудов договор допълва съществуващата нормативна уредба, като правилата му са задължителни за съда, както и за обвързаните с него работници и служители и работодатели както законовите норми.

В дисертационният труд са разгледани различни теории за същността на колективния трудов договор като теория на представителството, теория за синдикалните организации, теория на кумулацията.

Дисертантката коректно полемизира с редица автори за нормативната природа на колективния трудов договор. Заслужава подкрепа нейното становище, че на колективнодоговорните страни е предоставено самостоятелно право да създават правни норми. Касае се не за делегиране на право на законодателя за регулиране на трудови, непосредствено свързани с тях и осигурителни отношения, а именно за самостоятелна оригинална нормотворческа власт в рамките на закона.

Споделям становището на авторката, че колективните трудови договори имат частноправен произход. Колективният трудов договор принадлежи към частноправните договори, не урежда служебни правоотношения, които са публичноправни, както и правоотношения на лица по нетрудови договори. В подкрепа на тази своя теза тя привежда разпоредбите на чл. 257в, ал. 2 от Закона за Министерството на вътрешните работи /ЗМВР/, съгласно които министърът на вътрешните работи и синдикалните организации, в които членуват държавни служители в МВР, сключват **споразумения** за сътрудничество при осъществяване на социално-икономическите права и интереси на държавните служители, но не и колективен трудов договор. Такъв може да бъде сключван, но само за уреждане на действащите правоотношения в МВР между министъра на вътрешните работи и синдикалните организации, в които членуват лица, работещи по трудово правоотношение в МВР.

В § 7 на глава трета на дисертационния труд се разглеждат два въпроса, посветени на страните по колективния трудов договор и равнищата на колективно преговаряне.

Споделям становището на докторантката, според което колективнодоговорната правоспособност е правна способност да бъде сключен колективен трудов договор за регулиране на условията на труд, непосредствено свързани с тях и осигурителни условия в резултат на което договорът действа директно и непосредствено по отношение на сключващите договора страни и на членовете им посредством създадените правни норми и облигационни клаузи.

Заслужава подкрепа тезата на докторантката, че колективнодоговорната правоспособност се проявява в способността на синдикалните и работодателските организации за осъществяване на целите им, предвидени в закона в определена сфера на компетентност. Тя се определя свободно в уставите на договарящите организации и съобразно предмета на дейност на отделния работодател, а не в закона. Колективнодоговорната компетентност на отделния работодател се ограничава върху собственото му предприятие. Отделният работодател е компетентен да сключи колективен трудов договор в предприятието си и в неговите поделения, които не са снабдени с работодателска правоспособност. Синдикалните организации, които са компетентни да сключват колективен трудов договор в предприятие могат да включват като свои членове работници и служители от цялото предприятие или от отделни негови поделения. За да бъде колективнодоговорно компетентна синдикална организация в предприятие е необходимо членовете ѝ да работят по трудови правоотношения с работодателя.

Обоснова се предложението на докторантката да се предвиди промяна в Кодекса на труда, че колективен трудов договор се сключва при отделен работодател. В рамките на такъв договор може да се отчете спецификата на дейностите, осъществявани в отделните предприятия, които нямат работодателска правоспособност.

Споделям становището на авторката на дисертацията, съгласно което ако синдикални организации не желаят да участват в общ проект, е препоръчително такъв да може да се изготви от някоя от тях на ниво бранш или отрасъл, но за това е необходима ясна законодателна промяна, например изборът на проект, по който се преговаря, да бъде възложен на доброволен арбитраж.

Докторантката разглежда въпросите за воденето на преговори. Но то не е предоставено на свободната воля на работодателската страна. Законодателят в разпоредбата на чл. 52, ал. 1, т. 1 КТ установява задължение за отделния работодател и работодателска организация да преговарят за сключването на колективен трудов договор на равнище предприятие, отрасъл, бранш и община. Докторантката обосновава този законодателен подход с цел защита на интересите на работниците и служителите. Затова и преговарянето не може да бъде оставено на волята на сключващите договора страни. Според докторантката законната уредба / чл. 52, ал. 1, т. 1 КТ / е сполучлива, тъй като при заплахата от колективен трудов спор е трудно представимо проявлението на свободна воля на работодателската страна при сключването на договора. Тази позиция заслужава одобрение.

Заслужава подкрепа становището на докторантката, съгласно което е необходимо нормативно да бъде прогласено равенство на синдикалните организации помежду им и пред работодателя при осъществяване на правата и задълженията им с цел избягване на непоследователност в съдебната практика, постановявана относно недопускането на синдикална или синдикални организации до изготвянето на общ проект за колективен трудов договор или до преговори от други синдикални организации.

Авторката на дисертацията обосновава предложението си де леге ференда за промяна в чл. 53, ал. 4 КТ, с която да се предвиди, че колективният трудов договор влиза в сила от деня на подписването му или от уговорения в него момент за влизането му в сила, ако общо заявление за вписването му от колективнодоговорните страни е представено в двумесечен срок от сключването му. Когато искането е направено след този срок, колективният трудов договор влиза в сила от деня на постъпване на искането в инспекцията по труда.

III. Основни научни приноси в дисертационния труд на Радостина Иванова

Научни приноси представляват:

1. Международноправният и сравнителноправният анализ на уредбата на колективните трудови договори;
2. Анализът на тарифните договори в Германия;
3. Анализът на колективния трудов договор по българското законодателство и разглеждането му в нормативна и облигационна част;

4. Закрилната функция на колективния трудов договор, изразяваща се в коректив на установените от държавата минимални стандарти на условията, при които се полага трудът в посока на тяхното подобряване;
5. Анализът на облигационната (ненормативната) част от колективния трудов договор и изводът, че колективните права и задължения на страните по договора по начало са с еднократно действие, но няма пречка да се уговорят и облигационни задължения с повтарящо се изпълнение;
6. Анализът на различни теории за същността на колективния трудов договор както исторически, така и в настоящия момент;
7. Анализът на колективнодоговорната компетентност на отделния работодател.

Докторантката Радостина Иванова е направила редица обосновани предложения де леге ференда за усъвършенстване на правната уредба на колективния трудов договор, например:

1. Нормативно уреждане на колективния трудов договор при отделен работодател, а не в предприятие, каквато е нормативната уредба понастоящем;
2. Прецизиране на нормативната уредба за отказ на работодателя за предоставяне на информация на синдикални организации, ако предоставянето ѝ би причинило съществени вреди на работодателя;
3. Законодателно предписване на задължение за представяне на общо заявление за вписване от двете страни, подписано от всички участници с екземпляр от сключения от тях колективен трудов договор;
4. Нормативно да бъде уреден въпросът относно вписването на браншовите колективни трудови договори и тези по общини.

IV. Критични бележки към дисертационния труд

Не споделям становището на докторантката, съгласно което може да се мисли за уреждане от колективния трудов договор на задължения и за работниците и служителите при наличието на разпоредбите на чл. 126, ал. 1, т. 13 и чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ за спазване на вътрешния трудов ред и на правилника за безопасни и здравословни условия на труд.

Не споделям изразеното от докторантката становище на стр. 121-122 от дисертацията, съгласно което: „Проф. Йосифов приема, че преговорите за сключване на колективен трудов договор са синдикално задължение за съответните синдикални организации. Това според него е така, тъй като съгласно разпоредбата на чл. 4, ал. 2 КТ те представляват и защитават интересите на работниците и служителите пред държавните органи и пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения чрез колективнодоговорното преговаряне. Кодексът на труда не предвижда задължение за синдикалната организация да встъпва в преговори за сключване на колективен трудов договор“. Пасажът на стр. 137 на дисертацията, предмет на докторантския коментар от книгата на Н. Йосифов „Колективният трудов договор в България“ е със следното съдържание: **„Колективните преговори съгласно чл. 52, ал. 1 КТ са юридическо задължение на отделния работодател, групата работодатели и техните организации. Но колективните преговори не са юридическо задължение**

за синдикалните организации. Това е тяхно право, установено в чл. 4, ал. 2 КТ. В същото време то е тяхно синдикално задължение, защото според разпоредбата на чл. 4, ал. 2 КТ синдикалните организации представляват и защитават интересите на работниците и служителите пред държавните органи и пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения чрез колективно преговаряне.“ Видимо докторантката е изпуснала от поглед изречението „Но колективните преговори не са юридическо задължение за синдикалните организации.“

V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представеният за защита труд показва, че Радостина Стоилова Иванова има задълбочени теоретични познания по научната специалност и способност за самостоятелни научни изследвания. Представено е аналитично изследване, което съдържа редица научни приноси и предложения за усъвършенстване на законодателството. Изследването показва способност на автора да изгражда и обосновава самостоятелни научни тези. Дисертационният труд представлява интерес както за трудовоправната теория, така и за практиката. Съдържанието на дисертацията отговаря на изискванията на чл. 6, ал. 3 от Закона за развитието на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ) и на чл. 27, ал. 2 от Правилника за прилагане на ЗРАСРБ и с оглед на изложеното

ПРЕДЛАГАМ

на научното жури да присъди образователната и научна степен „доктор“ по научната специалност „Трудово право и обществено осигуряване“, професионално направление 3.6 Право, област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки на Радостина Стоилова Иванова, докторант на самостоятелна подготовка в катедра „Гражданскоправни науки“ при Правно-историческия факултет на Югозападния университет „Неофит Рилски“, Благоевград.

София

Рецензент, член на научното жури:

20 май 2014 г.

(проф. д-р Никола Йосифов)