

**ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“**

**ПРАВНО-ИСТОРИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ**

**КАТЕДРА „ГРАЖДАНСКОПРАВНИ НАУКИ“**

## **АВТОРЕФЕРАТ**

**на дисертационен труд за придобиване на образователна и научна степен „Доктор“  
по научната специалност Трудово право и обществено осигуряване, професионално  
направление 3.6. Право**

**Тема**

**КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР  
(ПОНЯТИЕ, СЪЩНОСТ, СКЛЮЧВАНЕ)**

**Автор:**

**Радостина Стоилова Иванова**

**Научен ръководител:**

**Проф. д-р Атанас Василев**

**Благоевград, 2014 г.**

## **I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД**

### **1. Актуалност на изследването**

Представеното изследване е посветено на правната уредба на колективния трудов договор, понятието, същността и сключването му. Актуалността на дисертационния труд се определя от това, че след промяната в правната уредба на колективните трудови договори с Кодекса на труда от 1992 год. и последващите промени в трудовото законодателство, в българската трудовоправна литература липсва самостоятелно монографично изследване по темата на дисертацията. Актуалността на изследването се определя и от представените теоретични разрешения както и от предложенията за промяна в действащата правна уредба.

### **2. Предмет, цел и задачи на дисертационното изследване.**

Предмет на дисертационния труд са понятието, същността и сключването на колективния трудов договор. Предметът на изследването е актуален, с оглед голямото практическо приложение на колективните трудови договори, сключвани на различни нива за регулиране на трудови, непосредствено свързани с тях и осигурителни отношения.

Основна цел на дисертационния труд е чрез научен анализ на действащото законодателство, на постановената съдебна практика и правната литература да се изследва същността на колективния трудов договор, понятието, правната му природа, страните в него, условията и реда за сключването му.

### **3. Методологическа, нормативна и теоретическа основа на изследването.**

В изследването са използвани историко-правен, сравнителноправен, метод на системния анализ, формално-юридически метод, както и общонаучни методи на познание като индукция и дедукция, анализ и синтез.

Предложеното изследване се основава на общонаучни принципи – обективност, достоверност и проверяемост.

### **4. Обем и структура на дисертационния труд**

Дисертационният труд е с обем от 183 страници. Библиографският списък на използваната литература включва 107 заглавия, от които на български, немски, руски и английски език. Бележките под линия са 222. В дисертацията е анализиран голям брой нормативни актове, съдебна практика, решения на Комисията за защита от дискриминация, становища на МТСГ и МТСП. Направен е внимателен преглед на определени въпроси на колективните трудови договори, регулирани от нормативната уредба в Германия, Австрия и Англия както и многобройни мнения на чуждестранни автори по предмета на изследването, съобразно тази уредба в съответните държави.

В структурно отношение дисертацията се състои от въведение, три глави и заключение.

## **5. Научна новост на дисертационния труд.**

Дисертационният труд представлява опит за цялостно изследване на института на понятието, същността и сключването на колективния трудов договор след промените в Кодекса на труда от 1992 год. Основните научни приноси представени с него могат да бъдат очертани по следния начин:

**5.1.** Представени са и са анализирани разбирания, поддържани в правната теория относно същността на колективния трудов договор. Обоснован е изводът, че той се създава в резултат не на делегирана от държавата нормотворческа власт на колективнодоговорните страни, а в резултат на упражняване на предоставено им от закона самостоятелно право за създаване на правни норми.

Обсъдено е проявлението на препятстването на участието на една или повече синдикални организации от други синдикални организации при работодател в преговорите за сключване на колективен трудов договор и различното решаване на този въпрос в постановената съдебна практика. Препоръчано е предприемане на законодателна промяна, с която да бъде предписано изрично недопускане на неравно третиране на синдикалните организации помежду им и от работодателя при встъпването, воденето на колективните преговори и сключване на колективни трудови договори.

**5.2.** Препоръчана е промяна в разпоредбата на чл. 51а от КТ. Обоснована е необходимостта от нормативно уреждане на колективен трудов договор при отделен работодател, а не в предприятие каквото е законовото предвиждане в момента. Тази препоръка е обоснована с това, че в колективния трудов договор, действащ при работодател могат да се отчетат спецификите на дейностите, поддържани в отделните му предприятия, които нямат работодателска правоспособност, тъй като той се прилага за тях.

**5.3.** Относно предоговорните задължения на колективнодоговорните страни е обсъдено задължението за предоставяне на информация по чл. 52, ал. 1, т. 2, б. „б” КТ, което е създадено за работодателската страна в предоговорния процес. Уточнено е, че информацията, която работодателската страна е задължена да предоставя е тя да е такава, отнасяща се към сключването на колективния трудов договор. Препоръчано е прецизиране на нормативната уредба като бъде уредено право на отказ на работодателската страна да осигури достъп до исканата информация, ако предоставянето ѝ би ѝ причинило само съществени вреди.

**5.4.** Обсъждани са проблеми, които действащата нормативната уредба поставя относно определяне на предоговорната отговорност на работодателската страна при неизпълнението на задълженията ѝ по чл. 52, ал. 1 КТ. Предложено е разрешение на поставените проблеми посредством изрично нормативно уреждане на размера на дължимото от работодателската страна обезщетение по реда на гл. X, раздел III КТ.

**5.5.** Препоръчано е при анализа на действащата нормативна уредба да бъде нормативно уреден принципът на благоприятност, като бъде предвидено изрично задължение за работодателя, обвързан с няколко колективни трудови договора да прилага най-благоприятните условия от тях за работниците и служителите, при съобразяване на предписаните от закона предпоставки. Този принцип изисква прилагането от работодателя на най-благоприятните колективнодоговорни клаузи за работниците и служителите, измежду колективните трудови договори, които ги обвързват.

**5.6.** В чл. 53, ал. 4 КТ е предвидено задължение за представяне за вписване на колективния трудов договор за страните по него, което обаче поставя проблеми.

Препоръчана е промяна в разпоредбата на чл. 53, ал. 4 КТ, с която да се предвиди, че колективният трудов договор влиза в сила от деня подписването му или от уговорения в него момент за влизането му в сила, ако общото искане за вписването му е получено в инспекцията по труда в двуседмичен срок от сключването на договора. Ако искането е направено след този срок, колективният трудов договор да влиза в сила от деня на постъпване на искането в инспекцията по труда.

**5.7.** Нормативно не е уреден въпросът относно вписването на браншовите колективни трудови договори и тези по общини. Но явно те не могат да не бъдат вписани заради действието на разпоредбата на чл. 53, ал. 1 КТ, затова законодателно би следвало да бъде уреден въпросът в коя инспекция по труда следва да бъде направено това за постигане на последователен законодателен подход.

**5.8.** Препоръчано е създаване на нормативно задължение в чл. 51а - 51в КТ за работодателските организации при сключване на колективен трудов договор на ниво бранш, отрасъл или община да осигурят оповестяването и да положат грижа за изпълнението му от членовете си. Предложено е разбирането, че неизпълнението на такова нормативно задължение би следвало да обоснове отговорност за неизпълнение на колективнодоговорно задължение от работодателската организация.

**5.9.** Препоръчано е да бъде предприето изрично нормативно предвиждане, че правилата на колективния трудов договор, действал при стария работодател се прилагат за засегнатите от промяната с основание чл. 123 или чл. 123а КТ в трудовите им правоотношения работници и служители, само когато те не са се присъединили към синдикална организация при новия работодател, страна в колективен трудов договор или не са се присъединили към действащия при новия работодател колективен трудов договор по реда на чл. 57, ал. 2 КТ. При сега действащата нормативна уредба е преградено упражняването на правото на присъединяване към действащия при новия работодател колективен трудов договор поради обвързаността вече на работниците и служителите, засегнати от промяна в трудовите им правоотношения на основание чл.123 или чл.123а КТ, с колективен трудов договор, действал при предишния им работодател.

## **II. СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД**

### **ВЪВЕДЕНИЕ**

Във въведението на дисертационния труд се обосновава характера на колективния трудов договор като нормативно съглашение, което обуславя необходимостта от изследването като бъдат изяснени понятието, същността и сключването му. В него е отделено внимание на колективното договаряне като имащо все по-важно значение за изпълнението на предписанието на чл. 1, ал. 3 и чл. 2 КТ - трудовите отношения да бъдат регулирани посредством социален диалог. Анализирани са нормативната уредба, с която е създаден колективния трудов договор като правен институт и последващите изменения в нея, която е определена като динамична материя, поставяща нови проблеми пред доктрината и съдебната практика. Това налага в светлината на действащото законодателство да се изследват въпросите на същността на колективния трудов договор като нормативно съглашение. Така могат да се изведат и обосноват идеи и предложения за решаването на проявяващите се проблеми при прилагането на нормативната му уредба. Очертани са целта, предмета и задачите на изследването.

### **ГЛАВА I**

#### **ПОНЯТИЕ И ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА**

##### **§1. Възникване и развитие на колективния трудов договор**

1. В параграф Първи от дисертационния труд се прави исторически преглед на възникването и етапите на развитие на колективния трудов договор в Обединеното кралство Великобритания и Ирландия, Франция, Германия, САЩ и в България. Проследено е възникването му в резултат на създаването на синдикалните организации като представители на трудовите интереси на работниците и служителите. Проследено е развитието му, което преминава в двете фази: **а)** нерегламентирана от законодателството и **б)** регламентирана - фаза на правнонормативното им признаване.

2. Разгледано е историческото развитие на колективното трудово договаряне в България, което също преминава през две фази: **а)** нерегламентирана; **б)** регламентирана,

началото на която е поставено през 1936 г. с приемането на Наредбата-закон за колективния трудов договор и уреждане на трудовите конфликти (обн., ДВ, бр. 214 от 22.09.1936 год.) и на Наредбата-закон за трудовия договор (обн., ДВ, бр. 200 от 5.09.1936 год.) Направен е анализ на тезите и предложенията на правната теория в областта на колективното трудово договаряне в посочените периоди.

**2.1.** Проследена е първата фаза като е отбелязано, че до 1904 год. в България няма действащо трудово законодателство. Първият колективен трудов договор е сключен през 1905 год., с което е поставено началото на периода на нерегламентирания от правото колективен трудов договор, който продължава до 1936 год.

**2.2.** Разгледана е нормативната уредба, създадена с Наредбата-закон за колективния трудов договор и уреждане на трудовите конфликти от 1936 год., с която са регулирани сключването, съдържанието и споровете по прилагането и тълкуването на колективните трудови договори между законоустановените профсъюзи и работнически организации.

**2.3.** Проследен е периодът след 9.09.1944 год., в който колективният трудов договор е нормативно съглашение, определящо задължения на работодателите. До национализацията през 1947 год. той се сключва между работниците и собствениците на предприятията. Договорите са гарантирани от държавата и чрез тях се осъществява контрол от работниците върху разпределението на продукцията.

С въвеждането на централистичното и фиксирано регулиране на трудовите отношения от 1949 год. занапред е обяснено загубването от колективните трудови договори на характера им на нормативни съглашения предвид действащата в периода законова уредба, за подобряване условията на труд и положението на работниците. 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. Това разрешение преминава и в уредбата на Кодекса на труда от 1951 г. (срв. чл. 9 ).

Императивната правна уредба на трудовите отношения по КТ от 1986 год. и издадените подзаконовни нормативни актове не предпоставят интерес от сключване на

колективни трудови договори. Това се дължи на обстоятелството, че преобладаващата част от въпросите на трудовите отношения, по които страните биха имали интерес от колективнодоговорна уредба, са уредени централистично и фиксирано, с точно определен обем и съдържание на правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение.

**2.4.** Разгледан е различният подход предприет със Закона за изменение и допълнение на КТ (ЗИДКТ) от месец ноември 1992 год.(ДВ, бр. 100 от 1992 год.) при уредбата на трудовите отношения.

## **§2. Източници на правната уредба**

### **1. Конституцията и колективният трудов договор.**

Разгледани са източниците на нормативната уредба на колективния трудов договор във Втори параграф от дисертационния труд. Отделено е особено внимание на конституционната уредба и това, че у нас колективното договаряне няма нарочна конституционна уредба. Направени са изводи, че конституционното признаване на колективните трудови договори се извлича от установеното в чл. 49, ал. 1 Конст. право на синдикално сдружаване на работниците и служителите и функцията на синдикалните организации да защитават техните интереси в областта на труда и общественото осигуряване. Колективното договаряне е посочено като една от формите, в която се проявява тази защита е колективното договаряне.

### **2. Международноправна закрила на колективното трудово договаряне, правото на синдикално сдружаване.**

**2.1.** Отделено е внимание в дисертационния труд на международни актове, отнасящи се до правата на човека и в частност до трудовите права, които имат приложение по отношение на колективното преговаряне: Всеобщата декларация за правата на човека от 1948 год., Международния пакт за икономически социални и културни права от 1966 год. и Международния пакт за граждански и политически права от 1966 год. на ООН. Отбелязано е, че колективното преговаряне е получило универсално международно признание във Филаделфийската Декларация за целите и задачите на Международната организация на труда (МОТ) от 10.05.1944 год. Правна уредба на



колективното преговаряне се съдържа и в Конвенция на МОТ № 98 от 1949 год. за прилагане на принципите на правото на организиране и на колективно договаряне, в сила за България от 8.06.1960 год. и в Конвенция № 87 от 1948 год. на МОТ за профсъюзната свобода и защитата на правото на организиране. Посочено е значението и на Конвенция № 135 от 1971 год. на МОТ за представителство на работниците, Конвенция № 154 от 1981 год. на МОТ за подкрепа на колективното договаряне както и на Препоръка № 163 на МОТ от 1981 год.

Посочено е значението на Тристранната декларация за принципите, засягащи многонационалните компании и социалната политика, одобрена от Административния съвет на МОТ от 1977 год., Конвенциите на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, Правилата на ОИСР от 1976 год. за преговорите в многонационалните компании, Конвенция № 181 относно частните бюра (агенции) по труда на МОТ от 1997 год., с която се създава задължение на държавите-членки в съответствие с националните си закони и практика да предприемат мерки за осигуряване и създаване на гаранции на защита за работниците, наети от частните бюра (агенции) по труда. Отделено е внимание е в дисертационния труд на задължението да бъде постигнато съгласие по отношение на: **а)** свободата на сдружаване и **б)** колективното договаряне. Декларацията за основните принципи и права в областта на труда и механизъм за нейното прилагане от 1998 год. признава колективното трудово преговаряне като основен принцип на трудовото право.

Към посочените по-горе международни нормативни договори са причислени и регионалните международни нормативни договори, сключени в рамката на Съвета на Европа. Те са Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи и Европейската социална харта (ЕСХ).

Ратифицирани, обнародвани и влезли в сила за България са двата Пакта на ООН, Конвенции на МОТ, ЕКПЧ и ЕСХ и други международни договори.

## **2.2. Колективното преговаряне и правото на Европейския съюз.**

Посочено е в дисертационния труд, че Договорът за създаване на Европейска общност в чл. 140 за осъществяването на определените с чл. 136 цели от Общността и от

държавите-членки предвижда основни социални права: да бъде осигурена трудова заетост, адекватна социална закрила, социален диалог, развитие на човешките ресурси както и да бъдат подобрени условията на живот и труд, което позволява постигане на висока и трайна заетост и борба срещу социалната изолация. Доколкото правото на ЕС засяга **(хоризонтално действие)** и частни лица каквито са страните в колективния трудов договор, приложението на правилата на съюзното право трябва да се предвидят и по отношение на колективното преговаряне. Отделено е внимание на поддържаните в литературата тези затова.

Съдилищата на държавите-членки обаче съгласно нормите на съюзното право, които нямат хоризонтално действие следва да тълкуват разпоредбите на националното право в съответствие с правото на ЕС. Затова е направен извод в дисертацията, че съюзното право действа непряко също и спрямо индивидуалните и колективните трудови договори, сключени от частноправни субекти. Но не всички нормативи на правото на ЕС имат непосредствено и хоризонтално действие.

### **2.3. Договорите предоставят право на ЕС да създава правни норми, които са определени като първично и вторично право.**

Обърнато е внимание в изложението, че със създаването на Договора от Лисабон свободата на сдружаване и колективнодоговорната автономия са уредени като общ правен принцип, основа на споразумението за социално партньорство на национално и европейско ниво и като основни права на ЕС. Съдът на ЕС посочва като гаранция за свободата на сдружаване чл. 6 от ЕСХ и Хартата на Общността за социални основни права, съгласно която предвид правото на Общността, правните норми и обичаи на отделните държави, работниците и служителите и техните организации имат право да водят преговори и да сключват колективни трудови договори. В случай на непостигане на съгласие и разнопосочни интереси с работодателската страна, те имат право да вземат мерки за защита на интересите си, включително да обявят и водят стачни действия.

Анализирани са разпоредбите на чл. 154 и чл. 155 ДФЕС като база на европейските колективни трудови споразумения. Те поясняват, че съюзното право одобрява колективните трудови преговори и сключването на колективни трудови договори. Разпоредбата на чл. 152 ДФЕС, допълнен с Договора от Лисабон, подчертава

ролята на организациите на работниците и работодателите и задължава ЕС да ги подпомага. Съгласно чл. 153, ал. 4 ДФЕС правото на сключване на споразумения на национално ниво от социалните партньори е признато от ЕС.

Анализирано е действието на Хартата на основните права на ЕС, която с чл. 12, ал. 1 и чл. 28 прогласява правото на професионално сдружаване както и правото на колективни трудови преговори и сключване на колективни споразумения за работниците и работодателите или съответните организации както и колективни трудови спорове и стачка.

Разисквано е решение на Европейският съд по човешките права в съдебното дело *Демир и Байкара*, в което съдът в решението си изрично говори за задължение на държавите да гарантират правата, които са съществени по отношение на свободата на сдружаване.

#### **2.4. Вторичното право на ЕС и колективният трудов договор**

Обсъдено е действието на Регламент ЕС № 492 от 2011 год. на Европейския парламент и на Съвета относно свободното движение на работници в Съюза, който има значение за колективното трудово договаряне. Анализирана е разпоредбата на чл. 7, ал. 4 от Регламента, с която се прогласява за нищожна всяка клауза от колективно или индивидуално споразумение или друг колективен акт относно достъпа до работа, трудовото възнаграждение и другите условия на труд и уволнението, в случай че позволява или урежда дискриминационни условия спрямо работниците, граждани на държава-членка на ЕС.

Направен е извод, че след предвиждането на предписанията на Директивите в националното законодателство, работодателската страна и представителите на работниците и служителите са длъжни да прилагат тези правила при преговарянето и сключването на колективен трудов договор. Посочена е компетентността за консултиране с европейските социални партньори от Европейската комисия предвидена с чл. 154 от ДФЕС е относно предложения, свързани със социалната политика. Като е изяснена задачата ѝ да развива консултациите между социалните партньори на ниво ЕС и да предприема мерки за улесняване на диалога, воден помежду им.

**3. Анализирана е вътрешноправната уредба** на колективното преговаряне и на колективния трудов договор от създаването ѝ през 1992 год. в КТ със Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда (обн., ДВ, бр. 100 от 1992 год.) през въведените промени със ЗИДКТ (обн., ДВ, бр. 2 от 1996 год.), със ЗИДКТ (обн., ДВ, бр. 25 от 2001 год.), със ЗИДКТ (обн., ДВ, бр. 120 от 2002 год.), със ЗИДКТ (обн., ДВ, бр. 48 от 2006 год.), със ЗИДКТ (обн., ДВ бр. 108 от 2008 год.)

Изяснено е, че нормите, които уреждат колективния трудов договор като правен институт се съдържат изцяло в КТ. Правилата относно страните, преговорите и сключването, формата, срока, защитата при неизпълнение и обявяване на недействителността му или на негови клаузи са уредени в гл. IV КТ. Посочени са диспозитивни норми, съдържащи правила относно създаване в договора на условия по трудови правоотношения и по нетрудови отношения, непосредствено свързани с трудовите. Уточнено е, че правила относно колективните трудови договори се съдържат и в отделни разпоредби на КТ извън гл. IV - при регулирането на отделни институти на трудовото право както и в подзаконови нормативни актове, а именно: Наредба за договаряне на работната заплата, Наредба за структурата и организацията на работната заплата, Наредба за работното време, почивките и отпуските и др. Относно осигурителните отношения, предмет на уреждане от договора, са създадени норми в Кодекса за социално осигуряване.

### **§ 3. Понятие за колективния трудов договор по действащото българско право. Функции.**

1. В Трети параграф от дисертационния труд е отделено внимание на колективния трудов договор като проявление на социалния диалог предписан с чл. 1, ал. 3 и чл. 2 КТ, посредством който се осъществява регулирането на въпроси на трудовите и непосредствено свързани с тях отношения, на осигурителни отношения и жизненото равнище.

2. Обосновано е значението на Конвенции на Международната организация на труда № 98/49 год. и № 154/81 год., Европейската социална харта и Договора от Ница

относно предвиждането условията на работа, регулирането на отношенията между работодател/и и работници и служители, съответно - между техни организации да бъде извършвано посредством доброволно провеждани преговори между тях, в частност посредством колективно договаряне.

3. Посочено е, че в България няма създадено легално определение за колективен трудов договор, но белезите му се извличат от разпоредбата на чл. 50 КТ. Той е описан като: **а. съглашение** - 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. Цели постигането на по-благоприятни, справедливи и достойни условия за работници и служители, обвързани с договора, в тези регулирани от него отношения. Това са условия определяни над минималните нормативно установени стандарти. **б. юридически акт**, създаден в резултат от постигнатото съгласие между колективнодоговорните страни, в повечето случаи - в резултат от успешно приключили преговори. **в. нормативно съглашение**. Колективният трудов договор съдържа нормативна и облигационна част, като е изяснено, че в известен смисъл приоритет има нормативната му част. Свободно, но в определените от закона граници, надлежните страни имат за цел преди всичко създаването на правни норми, което обуславя нормативното му действие. Това обаче не отменя характера му на договор.

Посочено е в изложението, че с **нормативната си част** колективният трудов договор урежда трудови, непосредствено свързани с трудовите и осигурителни отношения съгласно чл. 50, ал. 1 КТ. Действието на тази част е ограничено до обхвата на предмета на индивидуалните трудови и осигурителноправни договори заради предписанието на чл. 50, ал. 1 КТ. А отношения, непосредствено свързани с трудовите са регулирани от него в предвидените от закона случаи. Обосновано е нормативно установеното персонално ограничение: Колективният трудов договор регулира осигурителни отношения само на работници и служители, не и на други осигурени лица. Това е така заради задължителната предпоставка за действието му - наличие на действителни, непрекратени трудови отношения, които да предпоставят синдикално членство на работници и служители. Отношения на работниците и служителите, които са непосредствено свързани с трудовите се уреждат както с нормативната, така и с облигационната част на договора. **г.**

**специфичен източник на трудовото право.** С нормативната си част колективният трудов договор е източник на трудовото право. **д. договор-сделка** дотолкова, доколкото с него могат да се уговарят и клаузи от облигационен тип. **е.** сключва се в **писмена форма**, която е определена нормативно за действителността му както и е обосновано значението на вписването му съгласно разпоредбата на чл. 53, ал. 3 Кодекса на труда.

**4. Функции на колективния трудов договор.** Отделено е внимание на функциите на колективния трудов договор.

**4.1. Пояснена е закрилната функция на колективния трудов договор.** Сключването му цели намаляване на зависимостта на работниците и служителите, спрямо които той се прилага, от работодателя при определяне на условията по трудовите им правоотношения.

**4.2.** Обсъдена е тезата, че колективният трудов договор функционира и като **форма на саморегулиране на трудови, отношения непосредствено свързани с тях и осигурителни отношения** като са предложени поддържани в правната теория мнения за това. Отделено е внимание на **облекчаващата функция** на колективния трудов договор, обоснована в правната теория в Германия, като е предложена тезата, че чрез колективното трудово договаряне държавата възлага саморегулирането на трудовите отношения на синдикалните и работодателски организации или на отделни работодатели при спазването на императивните правни норми и императивните граници в действащите диспозитивни правни норми.

**4.3. Анализирана е икономическата функция на колективния трудов договор.** С договора се определя цената на работната сила съобразно условията, при които се полага трудът, както и на осигурителни условия спрямо лицата, към които съответният договор се прилага.

**4.4. Специфичната за колективния трудов договор функция е неговата умиротворяваща функция.** Компромисът, около който се обединяват страните, сключвайки колективния трудов договор, в голяма степен препятства възникването на социални конфликти. Сключването му осигурява запазването на мира между преговарящите страна. Посочено е, че само неизпълнение от страна на работодателя на

задължения, постигнати със споразумение, постигнато в рамките на процедурата по уреждането на колективен трудов спор относно встъпване в преговори или относно съдържанието на колективен трудов договор, може да обоснове законност на ефективна стачка (чл. 11, ал. 1 ЗУКТС).

**4.5.** Проследени са и са анализирани разбиранията, поддържани в немската правна литература относно други функции на колективния трудов договор – **разпределителна, ориентираща, създаваща ред.**

**4.6.** Обсъдени са и проявяващите се при действието на КТ от 1986 г. до 1992 г. функции на колективния трудов договор.

**4.7.** Разгледани са принципите, прогласени от Международната организация на труда.

## ГЛАВА II

### СЪДЪРЖАНИЕ И СЪЩНОСТ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

#### §4. Нормативна част на колективния трудов договор

1. Обстойно е изследван предметът на регулиране на **нормативна част** на колективния трудов договор. В дисертационния труд е посочено, че съобразно предписанието на чл. 50, ал. 1 КТ, че това са въпроси на: **а.** Трудови отношения; **б.** Отношения, непосредствено свързани с трудовете по смисъла на чл. 1, ал. 1 in fine КТ; **в.** Осигурителните отношения, които се урежат от допълнителното доброволно обществено осигуряване.

2. В изложението се приема, че в общо очертаните предметни рамки на съдържанието на колективния трудов договор, законът предявява изисквания и към съдържанието на правните разрешения. Договорната свобода на страните в тези предметни рамки се простира до определени граници, тъй като колективнодоговорните клаузи: **а.** не могат да противоречат на повелителни разпоредби на закона (чл. 50, ал. 1 КТ); **б.** не могат да противоречат на императивни нива в диспозитивни правни норми. **в.** не могат да предвиждат по-неблагоприятни за работниците и служителите условия в сравнение с уредените в закона (чл. 50, ал. 2 от КТ). Спазването на принципа на благоприятност, черпен по аргумент за противното (a contrario) от разпоредбата на чл. 50, ал. 2 КТ, изисква от колективнодоговорните страни да не допускат в колективния трудов договор уговаряне на задължения в повече за работниците и служителите от предвидените с императивни разпоредби на закона както и на условия по-неблагоприятни от определените с императивни граници в диспозитивни норми. Както и в колективния трудов договор в предприятие да не уговарят условия, по-неблагоприятни за работниците и служителите, за които договорът действа от тези, с които страните в него са вече обвързани с колективен трудов договор, сключен на друго ниво.

Анализирана е допуснатата с разпоредбата на чл. 50, ал. 2 КТ неточност. Прието е, че такава е налице, тъй като няма как колективните трудови договори на ниво бранш, отрасъл и общини да отчитат условията при всички работодатели, договорени в колективни трудови договори в предприятия, с които те са обвързани. Прилагането на



принципа на благоприятност изисква обвързването на отделния работодател с **най-благоприятните клаузи** за работниците и служителите, за които колективните трудови договори се прилагат, измежду всички, които действат спрямо него. Предложено е изрично нормативно прогласяване на принципа на благоприятност като задължение за работодателя, обвързан с няколко колективни трудови договора, да прилага най-благоприятните за работниците и служителите условия от тях.

3. Предложено е разбирането, че нормативната част на договора може да съдържа и други правила относно съдържанието на трудовите и осигурителните правоотношения, като например: условия за заемане на длъжности при работодател по трудови правоотношения, учредяването и прекратяването на индивидуалните трудови правоотношения, уговаряне на нови, неуредени в закона основания и размери на допълнителни трудови възнаграждения, структурата и организацията на работната заплата и др.

При действието на разпоредбите на чл. 126, ал. 1, т. 13, чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ и чл. 22, ал. 2 НСОПЗ е разисквана тезата за уреждане от колективния трудов договор на задължения и за работниците и служителите, като например, за спазване на вътрешния трудов ред и на правилата за безопасни и здравословни условия на труд. Пояснено е, че се касае не за нови, допълнителни задължения за работниците и служителите, а за установяване на правила относно начина за изпълнение на трудовите функции, както и реда за взаимодействие между наетите по трудови правоотношения лица.

4. Обяснено е, че според съдебната практика в Германия, теза, поддържана и в доктрината, в колективния трудов договор могат да бъдат уговорени **помощни и рамкови клаузи**, например клаузи относно: реда за провеждане на преговори за изменението му, реда за осъществяване дейността на представителите на работниците и служителите, такива, които позволяват на страните по трудовото правоотношение да определят самостоятелно съдържанието им или норми относно реда за изменение на колективния трудов договор, реда за доброволно решаване на спорове между колективнодоговорните страни. В дисертационния труд е предложено мнение, че няма пречка за установяване на подобна практика и у нас, разбира се, доколкото клаузи от такъв характер не противоречат на повелителни разпоредби на закона (в широк смисъл) и/или на колективен трудов

договор от по-високо ниво, с който колективнодоговорните страни в предприятие са обвързани.

Подложена е на анализ спецификата на действие на нормите на колективния трудов договор: като е обосновано разбирането, че те действат непосредствено, незабавно и задължително спрямо индивидуалните правоотношения на обвързаните с него работници и служители. Правните последици, които пораждаат не се опосредяват с нарочен акт или с одобрението на страните в индивидуалните правоотношения както и действието на колективнодоговорните правила не може да бъде игнорирано едностранно или по общата воля на тези страни.

### **§ 5 Ненормативна, облигационна част.**

1. В Пети параграф на дисертационния труд е обсъден *предметът* на облигационната част на колективния трудов договор като конкретни уговаряни права и задължения на страните по него, които по начало изчерпват действието си с еднократното им изпълнение. По този признак те се отличават от нормативните клаузи – с тях не се създават общи правила за поведение (норми), а права и задължения от облигационен тип. В закона съдържанието на облигационната част не е уредено изрично. Предложено е мнение, че облигационната част на колективния трудов договор действа по начин сходен с този на договора в полза на трето лице като са обсъдени мнения, поддържани в правната литература. Това налага извода в дисертационния труд, че в тази част не могат да се уговарят трудови права за работниците и служителите. Посочено е, че в нея могат да се уредят, например:

а. отношения, които възникват по повод *професионалната квалификация и преквалификация* на работниците и служителите;

б. задължения на работодателя по *социално-битовото и културно обслужване* на работниците и служителите. Това е така дотолкова, доколкото колективнодоговорни клаузи биха могли да бъдат уговаряни относно разпределението на средствата от него, но само след като начинът на използването им е вече определен от общото събрание на работниците и служителите. Колективният трудов договор може да съдържа условия и ред за изпълнение на решението на общото събрание на работниците и служителите: за

неговата конкретизация, за определяне на срокове относно използване на средствата за социално-битово и културно обслужване съгласно това решение. Предлага се разбирането, че е недопустимо с него да се решават въпроси за начина на използването на средствата, защото това би означавало изземване на компетентността на общото събрание, която законът му възлага.

**в. права и задължения на колективнодоговорните страни** - синдикална и работодателска страна относно:

В облигационната част могат да бъдат уреждани и права на синдикалните организации относно предоставянето и ползването на материални условия за дейността им съгласно чл. 46 КТ. Неправомерното неизпълнение на такова договорно задължение от работодател съответно ангажира отговорността му.

2. Обсъдени са разбиранията, поддържани в правната литература относно уреждането в колективния трудов договор правила относно **медиация**, както и споразуменията относно поддържащите дейности при стачка (аналогична уредба е създадена с чл. 14 от нашия Закон за уреждане на колективните трудови спорове). Колективнодоговорните страни там могат да уговорят условия, при които работодателят ще има задължение да встъпи в **преговори** за сключване или изменение на договора (у нас задължението за преговори е установено императивно и безусловно в чл. 52 КТ). Могат да бъдат уговаряни също и задължения за работодателската страна да създаде и/или поддържа **работни места** вследствие на направени инвестиции. Обсъдена е тезата, поддържана в съдебната практика в Германия, че с колективно договаряне могат да бъдат предвидени брой **работни места, които да са предмет на договор за аутсорсинг**, като е посочено, че това е допустимо и съгласно действащото в България законодателство. В дисертационния труд е представено разбирането, че колективният трудов договор може да съдържа клаузи относно задължението на работодателя да поддържа брой **работни места**, определени за заемане с договори за **временна работа**, както и задължение да не допуска увеличаването на броя им.

## § 6. Същност на колективния трудов договор.

1. В Шести параграф е обяснена е същността на колективния трудов договор като нормативно съглашение, сключвано от страни, които създават или изменят правни норми при спазване на предписана писмена форма и специален ред (съгласно чл. 53, ал. 1 КТ както и ар. чл. 2, ал. 1 ЗНА). Обоснован е нормативният характер на колективнодоговорните правила макар той да не е изрично изразен в законодателството 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 работодател както законовите норми. Доколкото не противоречи на императивни правни норми спрямо регулираните от него отношения, той има еднаква правна сила с нормативните актове.

Представени са изследваните теории за същността на колективния трудов договор, съществували в България и в Германия: *теорията на представителството*, поддържана в Германия от *Лотмар*. Теорията, че при колективния трудов договор е налице *доброволно управление*, тъй като представляващите една синдикална организация, без да са изрично упълномощени, го сключват по своя инициатива, в интерес на всички настоящи и бъдещи членове на тази организация. Разисквана е и т. нар. *теория на синдикалните организации (Зинцмайер и Оертман)* както и *теорията на кумулацията*. Обсъдено е и обосноваването в миналото мнение, че колективният трудов договор е *договор в полза на трето лице*. При действието на Наредбата-закон за колективния трудов договор и уреждане на трудовите конфликти, колективният трудов договор е разбран като особен правен институт от *Ошанов*, който прилича много на закон по начина на действието си. В периода от 9.09.1944 год. до 1992 год. заради прилаганата в този период нормативна уредба колективният трудов договор е възприеман като *договор-сделка*.

2. Предложени са поддържаните сега разбирания за същността на колективния трудов договор в правната теория, според които той не е нормативен акт, тъй като не се създава от държавен орган съобразно изискването на чл. 1а ЗНА. Причислен е към т. нар. недържавни ненормативни актове, които не са източници на правото, а източници на частноправно отношение. Характерът му на ненормативен акт се обосновава с това, че на създателите му не е призната от закон правотворческа компетентност. Както и че той за разлика от нормативните актове няма общозадължителна сила, а се прилага само за

работници и служители, които са страна по трудово правоотношение и дават под някаква форма съгласие да се подчиняват на такъв ненормативен акт. Договорът не действа спрямо неопределен кръг, а спрямо отнапред определяем кръг лица.

**3.** Обоснован е в изследването нормативния характер на колективния трудов договор, което разбиране има превес в поддържаните в правната теория тези. Относно нормативните актове, издавани от държавни органи, предвидени в Конституцията се прилага ЗНА. За други нормативни актове, издаването на които е предвидено за органи, определени в закон, по силата на § 5 от ПЗР ЗНА се прилагат разпоредбите на чл. 2, чл. 9, чл. 17, чл. 34 - 46 и чл. 51 ЗНА. Посочено е, че ЗНА допуска друг закон да урежда нормотворческа компетентност за издаването на нормативни актове, извън определените в Конституцията и в самия ЗНА. Тъкмо това е сторено с разпоредбите на КТ относно колективния трудов договор, макар да не е изразено изрично. Предложено е мнение в дисертационния труд, че създаването на правни норми посредством колективен трудов договор не е правна възможност, предоставена на синдикална организация спрямо работодателя, каквато теза се поддържа в литературата. Това е така, тъй като с разпоредбите на чл. 51а, чл. 51б, чл. 51 във връзка с чл. 50 КТ на колективнодоговорните страни е предоставено самостоятелно право (нормотворческа власт) да създават правни норми, които заемат пространство, в което държавата не се намесва.

Изложено е разбирането, че по силата на законово предоставената компетентност в облигационната част на колективния трудов договор се създават и конкретни права и задължения за страните и права за работниците и служителите, за които той се прилага.

**4.** Предложена е тезата в дисертацията, че нормативният характер на колективния трудов договор се обосновава с общите правила за поведение, които съдържа и които се прилагат за индивидуално неопределен, но определяем в конкретен момент кръг от лица. Те имат нееднократно, повтарящо се действие и уреждат неопределен брой случаи. Посочено е, че по отношение на нормативната част на договора са изпълнени критериите предписани с разпоредбата на чл. 1а ЗНА:

а. нормите му въздействат непосредствено и незабавно при влизането му в сила върху индивидуалните трудови и осигурителни отношения на работници и служители, членове на синдикалната организация, спрямо които той се прилага.

б. правоотношенията, които регулира, са неопределени макар и определяеми.

в. нормите му са задължителни и неотменими.

г. предоставена е с разпоредбата на чл. 50, ал. 1 КТ компетентност на колективнодоговорните страни да уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения, които не уредени от закона изобщо.

д. Нормативният характер на договора се извлича от отделни правни норми: чл. 50, ал. 1 КТ и други, които уреждат права за работниците и служителите (чл. 168, чл. 333, ал. 4 КТ). Те могат да бъдат създавани само с колективен, но не и с индивидуален трудов договор.

е. Колективният трудов договор има трайно и повтарящо се приложение, докато продължава неговото действие.

5. Посочени са разбиранията, поддържани в правната теория в България относно това, че колективният трудов договор е основание за възникване на колективно трудово правоотношение, което се регулира от колективното трудово право. Възприета е тезата, поддържана от *проф. Милованов*, че колективните и индивидуалните трудови правоотношения не са два вида от един род. Посочени са и други поддържани в правната теория у нас становища.

6. Обоснован е в дисертационния труд частноправният произход на колективните трудови договори, макар да съдържат правни норми. Това произтича от обвързаността на възникването и съществуването им от волята на частноправни субекти - синдикални организации, работодатели или работодателска/и организация/и. Посочено е, че за разлика от нормативните актове обаче от волята на членовете на страните в колективния трудов договор зависи продължителността на тяхната обвързаност с договора.

## ГЛАВА III

### СКЛЮЧВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

#### § 7. Страни по колективния трудов договор. Равнища на колективно преговаряне

1. Страните в колективния трудов договор са определени изрично в закона.

2. Обоснована е колективнодоговорната правоспособност, която е необходимо да е налице, за да встъпят като страна в колективен трудов договор синдикална организация, работодател или работодателска организация.

3. За да бъдат надлежни страни в колективен трудов договор синдикалните и работодателските организации трябва: **а.** да бъдат създадени като сдружения от една страна на работници и служители, а от друга на работодатели за изпълнение на целите, предвидени в чл. 49 Конституцията и **б.** да притежават колективнодоговорна правоспособност.

**3.1.** Колективнодоговорната правоспособност на организация на работниците и служителите изисква тя да е създадена при упражняване на конституционното право на сдружаване за защита на интересите на членовете ѝ в областта на труда и социалното осигуряване съгласно чл. 49, ал. 1 Конституцията. Посочено е в дисертационния труд, че работниците и служителите, които са членове на синдикалната/ите организация/и - страна по колективния трудов договор, нямат задължение да правят специално волеизявление относно отправянето на покана за преговори, постигането на съгласие и относно действието му спрямо тях. С колективния трудов договор за неучастващи в сключването му лица възникват права, уредени с акт, който има нормативно действие.

Обсъдено е и е подкрепено поддържаното от *проф. Йосифов* мнение, че синдикална или работодателска организация може да бъде страна в колективен трудов договор, само ако има качество юридическо лице, придобито по чл. 49, ал. 1 и 2 КТ. Без значение за придобиване на колективнодоговорна правоспособност от синдикална организация е дали тя е създадена с или без определен срок. Изяснено е, че няма нормативно изискване колективнодоговорна правоспособност да е предвидена в устава на

организацията. Достатъчно е целите, които си е поставила тя да са предвидените в чл. 4, ал. 1 КТ. Уточнено е в дисертационния труд, че няма също така нормативно изискване за наличие на определени средства или за доказана финансова способност за работа на синдикална организация, за да бъде създадена такава.

**3.2.** В изложението е предложено разбирането, че колективнодоговорната правоспособност на работодателската страна изисква наличието на: **а.** качеството работодател, съответно – работодателска организация, създадена съгласно чл. 49, ал. 2 от Конституцията - за защита на стопанските интереси на работодатели; **б.** качеството *представителност* – за колективните трудови договори по отрасли, браншове и по общини;

Възприето е и е обосновано като приложимо у нас поддържаното в правната литература в Германия становище, че колективнодоговорната правоспособност на отделния работодател е налице със сключването на първия индивидуален трудов договор.

**4.** Възприето е в дисертационния труд разбирането, че колективнодоговорно правоспособните лица, за да създадат действителен колективен трудов договор трябва да бъдат и колективнодоговорно компетентни. Те могат да сключат действителни колективни трудови договори само в рамките на тяхната колективнодоговорна компетентност. Тя е възприета след обсъждане на поддържане в литературата тези в дисертационния труд като организационна и предметна сфера на дейност на колективнодоговорните страни според професионални, пространствени и/или персонални критерии за колективнодоговорните страни съгласно действащата у нас правна уредба. Договорът, сключен от колективнодоговорно некомпетентни страни е недействителен. С разпоредбата на чл. 51б, ал. 1 КТ е предписано изискване за притежаване на качество *съответност* от представителна синдикална организация за сключването на колективен трудов договор на ниво бранш и отрасъл. Съответността се преценява с оглед колективнодоговорната компетентност на страните. Предложено е разбирането, че споровете относно колективнодоговорната правоспособност и компетентност на синдикалните организации подлежат на разглеждане по съдебен ред, в случаите на отказ от работодателската страна да встъпи в преговори за колективен трудов договор или при претендиране на недействителност на договора заради сключването му от правоспособна страна.



5. Уточнено е в дисертацията, че *страните в колективен трудов договор на ниво предприятие* съгласно чл. 51а КТ са работодателят и синдикална организация (организации) в предприятието. Колективнодоговорната им правоспособност е необходима предпоставка за сключването на договора.

6. *Колективен трудов договор в бранш, отрасъл и община.* Относно страните в колективните трудови договори, сключвани на ниво бранш или отрасъл е необходимо притежаване от тях на качеството представителност. То се признава на организации, които установяват по определения с чл. 34 - чл. 36 КТ ред влиятелността си на национално ниво, съобразно установените в тези разпоредби критерии.

Посочено е в дисертационния труд, че представителните синдикални организации, когато са няколко на ниво бранш или отрасъл могат съобразно чл. 51б КТ да подготвят общ проект за колективен трудов договор и само такъв общ проект при сегашната нормативна уредба им предоставя право на преговори. Няма пречка, когато в съответния бранш или отрасъл има само една представителна синдикална организация, тя да покани представителната или представителните работодателски организации за сключване на колективен трудов договор. Но действащата нормативна уредба не допуска сключването на договор на тези нива от някои от представителните синдикални организации с представителните работодателски организации или с някои от тях. Липсва законодателно решение обаче относно конкуренцията на проекти и как би следвало да бъде избран проект, по който да се преговаря, ако синдикалните организации на ниво бранш или отрасъл са няколко и не може да се постигне съгласие за общ проект. Приема се в изложението поддържаната в правната теория теза, че прилагането на реда за избор на проект по чл. 51а КТ е фактически невъзможно относно браншови и отраслов колективен трудов договор.

В дисертационния труд е обоснована тезата, че колективният трудов договор на ниво отрасъл и бранш се прилага и спрямо работодатели, при които няма сключен колективен трудов договор в предприятие. За да действа обаче спрямо работниците и служителите при работодател е необходимо да съществува при него синдикална организация, член на браншова или отраслова организация - страна по договора, както и работодателят да е член на работодателската организация, сключила браншовия или

отраслов колективен трудов договор. Затова не е възприета тезата, поддържана в литературата, според която договореностите в браншовия или отрасловия колективен трудов договор не стават част от съдържанието на индивидуалните трудови правоотношения на работниците и служителите дори тогава, когато техният работодател и синдикалната организация, в която членуват са членствено обвързани с колективнодоговорните страни на ниво бранш, отрасъл, община, ако в предприятиено няма действащ колективен трудов договор. Поддържането на тази теза би ограничило в значителна степен прилагането на браншовите, отрасловите и колективните трудови договори по общини и би ги лишило от значение. Посочено е в изложението, че обосноваването на изискване за наличие на предпоставка: сключен договор в предприятие, която не е нормативно предвидена, а такава в чл. 57 КТ относно действието на отрасловите и браншови колективни трудови договори няма, очевидно е неоправдано.

7. В дисертационния труд е анализирана уредбата на колективните трудови договори *по административно-териториални единици*. Те са се сключвали със синдикална организация в съответната административно-териториална единица, предвидени в Конституцията и в ЗМСМА. С измененията в КТ от 1996 год. (обн., ДВ, бр. 2 от 1996 год.) и от 2001 год. (обн., ДВ, бр. 25 от 2001 год.) обаче внесени съществени промени в нормативната уредба на видовете колективни трудови договори като в чл. 51, ал. 1 КТ е предвидено, че те се сключват по предприятия, браншове, отрасли и по общини, не по административно-териториални единици. На ниво предприятие, отрасъл и бранш се допуска сключването само на един колективен трудов договор (чл. 51, ал. 2 КТ).

Разгледано е сключването на колективен трудов договор *на национално ниво* като допустимо и без изрична нормативна уредба при обсъждане на поддържаните в литературата становища затова. Предложено е създаването на нормативна уредба на националния колективен трудов договор, страните, реда за сключването и действието му за постигане на последователност в законодателния подход.

8. Очертана е същността на *колективните трудови договори по общини* като в дисертационния труд е посочено, че те могат да се сключват за дейности, финансирани от общинския бюджет между местните поделения на представителните организации на

работниците и служителите и местните поделения на представителните организации на работодателите предвид разпоредбата на чл. 51в, ал. 1 от КТ.

## **9. Преговори за сключване на колективен трудов договор.**

В дисертационния труд е посочено, че сключването на колективния трудов договор изисква съвпадане на волите на колективнодоговорните страни. Постиганатото съвпадане на волите (съгласие) на страните в хода на преговорите относно съдържанието на договора се материализира в оформянето (сключването) му.

**9.1. Анализирани са нормативно уредените за колективнодоговорните страни *преддоговорни задължения*:**

За колективнодоговорните страни са нормативно установени преддоговорни задължения. Предвид действието на гражданскоправния принцип за свобода на договарянето, уреден с чл. 9 ЗЗД, този законодателен подход е обяснен като необичаен.

**9.1.1. Задължението за преговаряне.** Разпоредбата на чл. 52, ал. 1, т. 1 КТ установява *задължение* за отделния работодател и за работодателска организация да преговаря/т за сключването на колективен трудов договор на ниво предприятие, бранш, отрасъл, община, когато са поканени от съответна синдикална организация. Воденето на преговори не е предоставено на свободната воля на работодателската страна. За съответната/ите синдикална/и организация/и законът установява *право* на преговори. Предложено е разбирането, че право на преговори е уредено и за синдикалната/ите организация/и, която/които е/са колективнодоговорна страна за изменение на действащ колективен трудов договор.

Обосновано е разбирането, че преддоговорното задължение за работодателската страна за преговори, предписано с разпоредбата на чл. 52, ал. 1, т. 1 КТ възниква с получаването от нея на покана за това от съответната/ите синдикална/и организация/и и проект за колективен трудов договор. Поканата, за да породи желаня правен ефект, е необходимо да е отправена от надлежна страна, да изразява волята ѝ да встъпи в преговори, за да се обсъдят и уточнят позициите на страните по представен проект. Предложено е мнение, че предоставянето само на проект за колективен трудов договор на

работодателската страна може да обоснове задължението ѝ за преговаряне, само ако в него изрично е указано желанието на поканващата страна да се обсъдят позициите и да се уточнят условията, предмет на договора за сключването му. От момента на получаването на покана и проект за договор, работодателската страна е задължена да встъпи в преговори в срока предвиден в чл. 52, ал. 3 КТ. Той е едномесечен срок от поканата, след изтичането му се смята, че работодателската страна е в забава.

Предложено е мнение в дисертационния труд, че нормативната уредба на преговорите за сключване на колективен трудов договор у нас е сполучлива, доколкото предвижда предоговорни задължения и отговорност за неизпълнението им. Така е предоставена възможност за постигане на изпълнение от работодателската страна на задължението по чл. 52, ал. 1 т. 1 КТ без излишно конфронтиране на страните посредством стачка, макар тя да не е изключена при отказ от работодателя за преговаряне (чл. 1, ал. 1 ЗУКТС). Законната уредба е сполучлива и тъй като при заплахата от колективен трудов спор е трудно представимо проявлението на свободна воля от работодателската страна при сключването на договора.

#### **9.1.2. Задължението за да предоставяне на информация:**

Посочено е в дисертационния труд, че работодателската страна е длъжна да предостави на представителите на работниците и служителите информацията, отнасяща се до сключването на колективния трудов договор, която съгласно чл. 52, ал. 1, т. 2 КТ включва сведенията относно: **а.** колективните трудови договори, с които страните са обвързани поради отраслова, териториална или организационна принадлежност; **б.** икономическото и финансовото си състояние, която е от значение за сключването на колективния трудов договор. Тази информация трябва да бъде предоставена своевременно, да бъде достоверна и разбираема. Тя може да бъде отказана, само ако разпространяването ѝ би могло да нанесе вреди на работодателя. И в такива случаи обаче информацията може да бъде предоставена с изискване за поверителност.

Нормативно не е предписана и формата, в която трябва да бъде длъжимата информация, но заради сложността и обема ѝ, с оглед поставеното нормативно изискване

с разпоредбата на чл. 52, ал. 1 т. 2, б. „б” КТ за разбираемостта ѝ, считам че трябва да бъде представена *писмено*.

За законното упражняване на правото на отказ за предоставяне на информация или предоставянето ѝ с изискване за поверителност е необходимо вероятността от причиняването на вреди с предоставянето ѝ да е обективна. Обосновано е разбирането, че правото на отказ или предоставянето ѝ с изискване за поверителност може да бъде упражнявано относно информация, която би причинила вреди на работодателската страна независимо от вида и размера им. С разпоредбата на чл. 52, ал. 1, т. 2, б. “б” in fine КТ законодателят е създал нормативна уредба, в която защитата на работодателския интерес е намерила превес. При действието ѝ всяка вреда, дори незначителната предпоставя законно упражняване на правото, предоставено с разпоредбата на чл. 52, ал. 1, т. 2, б. “б” in fine КТ. Това обаче препятства подготовката на проект за колективен трудов договор и ефективното колективно преговаряне.

### **9.1.3. Предоговорни задължения за синдикалните организации.**

С разпоредбата на чл. 52, ал. 4 КТ са предписани предоговорни задължения и за синдикалната страна в предприятие. По искане на работодателя тя е длъжна при започване на преговорите да предостави информация за действителния брой на членовете си. Обосновано е разбирането, че непредставянето на доказателства за действителния брой на членовете ѝ не прави синдикалната организация, която е поканила работодателя за преговори ненадлежна страна.

**9.2. Преговори.** Повечето въпроси на колективното преговаряне се уреждат по споразумение между страните. Задължителни за тях относно преговорите са само правилата, установени с разпоредбите на чл. 51, ал. 2 и чл. 52 КТ. При действието на разпоредбата на чл. 52, ал. 1, т. 1 КТ работодателската страна е длъжна да преговаря (не и да сключва колективен трудов договор) при наличието на следните предпоставки: **а.** да ѝ е представена *покана* за преговори, отправена не по-късно от три месеца преди изтичане на срока на действащия колективен трудов договор съгласно разпоредбата на чл. 54, ал. 3 КТ или когато няма действащ колективен трудов договор, с който работодателската страна да е обвързана, да е представена в момент избран от съответната/ите синдикална/и

организация/и; **б.** с поканата за преговори да е представен *проект* за нов колективен трудов договор, утвърден по предписания от закона ред или само проект без покана, който съдържа инициатива за преговори.

Разисквано е в изложението, че в случай, че синдикалната страна относно колективен трудов договор *в предприятие* не представи общ проект, правото на преговори се упражнява посредством:

**а. покана** до работодателската страна и

**б. одобрен от общото събрание на работниците и служителите проект** за колективен трудов договор (чл. 51а, ал. 4 КТ) или само проект без покана, съдържащ инициатива за преговори.

По отношение на колективните трудови договори на ниво отрасъл, бранш, по общини правото на преговори се упражнява посредством **а. покана** до работодателската страна и **б.** проект от единствената представителна синдикална организация на съответното ниво или *общ проект* за колективен трудов договор на синдикалните организации на съответното ниво или само на проект или общ проект без покана, съдържащ инициатива за преговори.

Работодателската страна е длъжна да изпълни задължението си за преговори в едномесечен срок от получаването на поканата и проекта (чл. 53, ал. 3, предл. 1 КТ). В дисертационния труд се приема, че с явяването ѝ на определената дата и час в преговорите предписаното с чл. 51, ал. 1, т. 1 КТ задължение не е изпълнено. Тя е задължена да преговаря по представения проект за сключване на колективен трудов договор.

Поддържано е в изложението разбиране, че проектът, по който се водят преговорите за сключване на колективен трудов договор е необходимо да е изготвен в писмена форма, като е нужно да съдържа съществените условия на договора. Той може да бъде създаден и без преговаряне, при съвпадане на волите на договарящите страни - с приемане на отправеното предложение от работодателската страна, без забележки и допълнителни условия. Безусловното приемане на представения ѝ писмен проект за

колективен трудов договор от работодателската страна, води до сключването му. Предложено е разбирането след обсъждане на поддържани в литературата тези, че тази хипотеза не може да се прояви, ако синдикалната страна в проекта не е включила всички съществени елементи на сключвания договор.

Анализирана е разпоредбата на чл. 51а, ал. 3 КТ, съобразно която, когато в предприятие не е създаден общ проект, то на работодателя се предлага приет от общото събрание на работниците и служителите проект на колективен трудов договор. Когато синдикалната организация при работодателя е една, тя представя проект за колективен трудов договор, за която няма предписано задължение той да бъде одобрен от общото събрание на работниците и служителите. Предложено е становище, че за отправяне на надлежна покана до работодателя за преговори, синдикалните организации в предприятие са задължени да инициират подготвяне на общ проект за колективен трудов договор. Ако това не е станало и е представен проект само от някои от синдикалните организации, а други не са били допуснати до участие в създаването му въпреки искането им за това, това не е общ проект и не обвързва работодателя със задължение да преговаря. Поддържана е тезата, че при невъзможност за постигане на съгласие относно общ такъв, дори само една от синдикалните организации да не желае да се присъедини към него в предприятие е необходимо да бъде сезирано общото събрание на работниците и служителите, което да избере проекта, който да бъде предложен на работодателя.

Задължението за преговори на работодателската страна би било изпълнено с обсъждане на клаузи от проекта за колективен трудов договор, представен от синдикалната/ите организация/и, а не само с общото определяне на реда за преговори.

### **9.3. Неизпълнение на предоговорни задължения. Предоговорна отговорност.**

Обсъдени са последиците от неправомерното неизпълнение или забавеното изпълнение на задълженията по чл. 52, ал. 1 КТ. Неизпълнението обуславя отговорността на работодателската страна за обезщетяване на причинените вреди, която се осъществява по съдебен ред. Когато съответните представителни работодателски организации на ниво

бранш, отрасъл, община са няколко, неизпълнението или забавеното изпълнение от една от тях на преддоговорните задължения по чл. 52, ал. 1 КТ обуславя отговорността ѝ.

Обоснована е тезата, че отговорността на работодателската страна за неизпълнение на задължението по чл. 52, ал. 1, т. 1 КТ възниква при:

**а.** изричен или мълчалив отказ да встъпи своевременно в преговорите;

**б.** участие в преговорите без намерение за сключване на договор. Такива ще бъдат например случаите, в които работодателската страна поставя само неприемливи условия, бави преговорите без основателна причина, променя често и без видима причина позицията си в преговорите др;

**в.** прекъсване на преговорите без наличие на обективна причина.

**г.** отказ от подписване на договор, когато клаузите му са били изцяло договорени, без да са налице обективни обстоятелства, които налагат това.

Предложено е разбиране, че неизпълнение на преддоговорното задължение за предоставяне на информация, уредено в чл. 52, ал. 1 т. 2 КТ би било налице, когато неправомерно такава информация не е представена изобщо или е представена несвоевременна, непълна, невярна или неразбираема за синдикалната/ите организация/и информация. А информацията, която трябва да бъде предоставяна съгласно чл. 52, ал. 1, т. 2 КТ е от съществено значение за сключването на договора.

Правилата, действащи за договорите следва да бъдат прилагани за колективния трудов договор при правилната преценка на природата му. Той е договор, но има нормативен характер и поради това няма как правилата на преддоговорната отговорност да се прилагат безусловно спрямо него. Вредите, които са причинени от работодателската страна поради неизпълнение на задължения по чл. 52, ал. 1 КТ не са вреди от неключен или по-късно сключен договор, а вреди от липса на нормативно уреждане на трудови и осигурителни права на неопределен кръг работници и служители както и липсата на уговаряне на облигационни права за тях с колективния трудов договор. Затова е предложено разбиране, че е необходимо дължимото от работодателя обезщетение да бъде



определено в закона с основанието и размера си какъвто е законодателният подход в гл. X, раздел III КТ.

Неизпълнението на задълженията по чл. 52, ал.1 КТ обуславя привличане на работодателя и към административно-наказателна отговорност – глоба или имуществена санкция по реда на чл. 414 и сл. КТ.

### **§ 8. Сключване на колективния трудов договор. Форма и вписване.**

1. В Осми параграф е анализирана правната уредба относно сключването на колективния трудов договор като са направени предложения за промяна в нея.

Като частноправен договор колективният трудов договор се създава по правилата на чл. 12 - 14 ЗЗД. За да бъде сключен е необходимо да са налице съвпадащи волеизявления на колективнодоговорните страни. Волеизявленията трябва да са изразени в писмена форма и подписани от лицата, които ги представляват (чл. 53, ал. 1 КТ).

2. Уточнено е, че съгласно разпоредбата на чл. 53, ал. 1 КТ колективният трудов договор се сключва в *писмена* форма. Това е обикновена писмена форма, предписана *за действителността* му (ad solemnitatem), а не за доказване. Липсата ѝ води до недействителност на договора (чл. 26, ал. 1 ЗЗД) - той не поражда целените с него правни последици

3. *Вписването* на колективния трудов договор става въз основа на писмено заявление от всяка от колективнодоговорните страни съгласно разпоредбата на чл. 53, ал. 4 КТ. Не е уреден нормативно изрично въпросът относно вписването на браншовите колективни трудови договори, за тези, сключени относно дейности от бранша на основание чл. 51б, ал. 2 КТ и тези по общини. Преценено е, че очевидно те не могат да не бъдат вписани по арг от чл. 53, ал. 1 КТ, затова нормативно би следвало да бъде предписано в коя инспекция по труда следва да бъде направено това.

Заявлението за вписване на колективния трудов договор е писмено и се подготвя и представя от всяка от колективнодоговорните страни съгласно предписанието на чл. 53, ал. 4 КТ. Към заявленията за вписване страните прилагат подписан екземпляр от колективния трудов договор и електронен образ на документа съгласно разпоредбата на

чл. 53, ал. 4 КТ. Поддържано е разбирането в дисертационния труд, че това нормативно разрешение обаче едва ли е сполучливо. В чл. 53, ал. 4 КТ е предвидено представянето за вписване на договора да се извършва от всяка от колективнодоговорните страни, което поставя проблеми. Уреденото задължение за представяне на заявление от всяка от страните в колективния трудов договор трябва да бъде изпълнено, за да може инспекцията по труда да го извърши.

Преценено е, че е налице основание за привличането на работодателя към административно-наказателна отговорност за непредставяне за вписване на сключения от него колективен трудов договор съгласно разпоредбата на чл. 414, ал. 1 и 2 КТ.

В дисертационния труд е препоръчана промяна в разпоредбата на чл. 53, ал. 4 КТ, с която да се предвиди, че колективният трудов договор влиза в сила от деня подписването му или от уговорения в него момент за влизането му в сила, ако общо заявление за вписването му е представено от колективнодоговорните страни в инспекцията по труда в двуседмичен срок от сключването му. Ако искането е направено след този срок, колективният трудов договор влиза в сила от деня на постъпване на искането в инспекцията по труда.

При действието на чл. 53, ал. 4 КТ представянето от всяка една от страните поотделно на екземпляр от колективния трудов договор е възможно да доведе до прилагане на недостоверен екземпляр. Поставен е въпросът в изложението как трябва да действа в този случай инспекцията по труда. Формално предписанието на чл. 53, ал. 4 КТ за представяне на екземпляр от всяка от колективнодоговорните страни е изпълнено. Но инспекцията по труда би следвало да постанови отказ за вписването на договора до представянето на еднакви по съдържанието си екземпляри от страните по него. Това е така, тъй като на нея не би могло да ѝ бъде известно, кой от двата представени екземпляра е достоверен, за да го впише.

В настоящия момент правомощията на инспекцията по труда относно прогласяване на недействителност на колективния трудов договор или на негови клаузи са уредени само по отношение на индивидуалния трудов договор. Уточнено е, че правилата относно недействителността на индивидуалния трудов договор не се прилагат

за колективния трудов договор заради изчерпателната уредба на чл. 74 - 75 и чл. 60 КТ. Предложено е мнение *de lege lata*, че е допустимо предписание за отстраняване на недействителната колективнодоговорна клауза съгласно разпоредбата на чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ от инспекцията по труда без това да означава отказ от вписване на колективния трудов договор.

В дисертационния труд при анализ на нормативната уредба е уточнено, че за ръководствата на организациите от синдикалната страна не е предвидено задължение да оповестяват съдържанието на сключения колективен трудов договор сред работниците и служителите, по отношение на които той действа. Работодателят обаче има задължение съгласно предписанието на чл. 58 КТ да информира всички работници и служители за колективните трудови договори, сключени в предприятието, по отрасли, браншове или общини, с които е обвързан, и да държи на тяхно разположение текстовете им. Работодателската/ите организация/и нямат задължение да осигуряват прилагането на сключения колективен трудов договор на ниво бранш, отрасъл, община от членовете си. В дисертационния труд е предложено разрешението, че такова задължение може да бъде предписано единствено с уставите на организациите или да бъде уговорено в облигационната част на колективния трудов договор. Предвиждането му би било уместно.

4. Колективният трудов договор съдържа и *клаузи относно действието му*: момент на влизане в сила, срок, условия относно присъединяването към него и към измененията му по смисъла на чл. 57, ал. 2 КТ.

4.1. Той е винаги срочен, независимо дали е уговорен в него срок на действието му или не. Колективният трудов договор се сключва за срок от една година, ако в него не е уговорен по-дълъг срок, но за не повече от 2 години съгласно разпоредбата на чл. 54, ал. 2 КТ. Законът не урежда прекратяване на колективен трудов договор поради сбъждане на прекратително условие. Той се сключва винаги като срочен и никога като безсрочен или под прекратителното условие, напр. до сключване на нов, каквото не е предвидено в закона.

**4.2.** Обсъдено е в изложението изменението на колективния трудов договор с общото съгласие на страните в писмена форма съгласно разпоредбата на чл. 56 КТ, при спазване на разпоредбите на чл. 53 и чл.54 КТ.

**4.3.** Отделено е внимание на спецификата, която съществува относно действието на колективния трудов договор при промяна на работодателя в хипотезите на чл. 123 и чл. 123а КТ. Той действа за срока, който е уговорен в него, но за не повече от една година от датата на промяната.

### **III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В заключението въз основа на направеното изследване на понятието, същността и сключването на колективния трудов договор и извършения анализ в настоящият дисертационен труд, са обобщени основните изводи. Направени предложения *de lege ferenda* за промяна на правната уредба.

### **Публикации и доклади по темата на дисертацията**

1. Отговорност на работодателя за отказ да встъпи в преговори за сключване на колективен трудов договор по реда на чл. 52 КТ. Предоговорна отговорност. сп. „Бизнес посоки”, Бургаски свободен университет, Б., 2006 ;

2. Необходимост от колективното трудово преговаряне, придобиване на благоприятни трудови условия от работниците и служителите, страна по колективен трудов договор. Годишник том XIX, Бургаски свободен университет, Б., 2008;

3. Управление на конфликти посредством преговори, медиация, арбитраж, сп. Бизнеспосоки, Бургаски свободен университет, Б., 2011;

4. Страни в преговорите за сключване на колективен трудов договор. Правни проблеми". Доклад в правна конференция на Правно-историческия факултет, ЮЗУ "Н.Рилски", Бл., 2012 год. Докладът е приет за отпечатване в сборник с доклади от научната сесия.

5. Недопускане на дискриминация при колективното преговаряне, сп. Бизнесюг БсТПП, Б., 2013;