

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ
«НЕОФИТ РИЛСКИ»
БЛАГОЕВГРАД



ПРАВНО-ИСТОРИЧЕСКИ
ФАКУЛТЕТ



АВТОРЕФЕРАТ

На дисертационен труд за присъждане на
образователна и научна степен

«Доктор» по професионално направление 3.6 «Право», специалност
«Трудово право и обществено осигуряване»

На тема:

**РАБОТНИЧЕСКО ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО ПО ЧЛ. 7, АЛ. 2 И ЧЛ. 7а ОТ
КОДЕКСА НА ТРУДА**

Автор: **Мария Димитрова Чочова**

Научен ръководител: **проф. д-р Атанас Петров Василев**

Благоевград

2015 г.

I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Значимост и актуалност на изследването.

Правата на информиране и консултиране на работниците и служителите, и участие в управлението на предприятието са признати като фундаментални в различните източници на трудово право. Тези права следва да бъдат възприети освен като защитни механизми срещу загубата на заетост и адекватна превенция срещу засягането на работническите интереси, но и като част от механизмите за защита на интересите на работодателите от негативните ефекти на динамично променящите се икономически и финансови условия.

Ролята на социалния диалог и партньорство за хармоничното развиване на трудовите отношения, подобряването на условията на труд и запазването на заетостта е получила признание както на международно, така също и на европейско ниво. Участието на работниците и служителите - пряко или чрез избрани от тях представители, е един от важните канали и методи за това те да се включат активно в процесите по управление на предприятието. А информирането и консултирането са основни механизми за съгласуването на интересите на двете страни в трудовото правоотношение – работник и работодател.

Дисертационният труд представлява цялостно изследване на представителството на работниците и служителите, регламентирано в чл. 7, ал. 2 и чл. 7а от Кодекса на труда. **Значимостта** на изследването се основава на това, че към настоящия момент липсва цялостно научно изследване по темата. Темата е привличала вниманието при анализирането на други въпроси. **Актуалността** на темата е обоснована от все по-засилващите се обществени потребности от пълното реализиране на представителството на работническите интереси чрез всички механизми, които законът допуска и установява. И въпреки това, следва да се отчете, че темите и въпросите, които работническото представителство по българското законодателство провокира, надхвърлят настоящото изследване.

2. Цел и задачи на изследването.

Целта на изследването е да се направи правна характеристика на представителството по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а от Кодекса на труда, посредством изследване на съдържанието на действащата правна уредба в българското право, и подлагането ѝ на критичен анализ.

Изследването си поставя за основни **задачи**:

- да се дефинират понятията за представителство съответно по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ;
- подробно да се изследват правоотношенията, които възникват с цел реализирането на двата вида представителство;
- да се анализира представителството по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ в контекста на гражданскоправните институти;
- да се разгледа съдържанието на работническото представителство;
- да се направи исторически преглед на представителството на работническите интерес;
- да се проследят международните, регионалните и вътрешните актове, установяващи правото на информиране, правото на консултиране и като цяло правото на участие в управлението на предприятието на работниците и служителите;
- да се направи критичен преглед на правните норми, регламентиращи участие на представителите на работниците и служителите в отделни процедури, инициирани от работодателя;
- да се направят съответните предложения *de lege ferenda* за отстраняване на законодателните несъвършенства.

Една от основните практически задачи на изследването е да се обърне внимание на важността на това, този тип правни отношения да възникват и да се реализират, което няма как да се осъществи без те да бъдат признати за особен тип отношения по представителство на интереси, чието реализиране да бъде нормативно гарантирано.

3. Методи на изследването.

В дисертационния труд са използвани четири **метода на изследване**. Историческият метод, чрез който развитието на закрилата на труда в България е разгледано във времето и съобразно общественно-политическата обстановка. Използван е и методът на сравнително-правния анализ, като е поставен акцент на изследване и съпоставка на международните, европейските и вътрешните правни норми, установяващи правата на работниците и служителите да получават информация чрез техни представители и с тях да се провеждат консултации. Разгледана е, релевантната по съответните въпроси, практика на Съда на Европейския съюз.

Чрез прилагането на формалнологическия и логико-юридическия методи е направен опит за постигането на последователно и комплексно изясняване на поставените задачи, като се създава възможност за обобщаване на фактите и достигане до аргументирани изводи с теоретично и научноприложно значение.

При анализирането на проблемите, свързани с представителството по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ, е използван и интердисциплинарният подход, като са използвани аргументи от други отрасли на частното право, както и такива от някои отрасли на публичното.

4. Структура на дисертацията.

Дисертационният труд е с общ обем от 187 страници, в това число заглавна страница, съдържание, използвани съкращения и използвана литература. Структуриран е в увод, четири глави и заключение. Направените бележки под линия са 217. Заглавията и източниците, отразени в използваната литература са общо 96 – 67 източника на български език, 2 на руски език, 1 на английски език и 26 интернет източници (от тях 7 на английски език, 2 на италиански език, 1 на немски език и 1 източник на словенски език).

II. СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

I. ГЛАВА ПЪРВА

ИСТОРИЧЕСКИ И СРАВНИТЕЛНО-ПРАВЕН ПРЕГЛЕД НА УРЕДБАТА НА РАБОТНИЧЕСКОТО ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

§1. Възникване на института на работническо представителство в международното право и правото на ЕС

§ 2. Сравнително-правен преглед на законодателството и практиката на Съюза и приложението им в България и други държави-членки

§ 3. Исторически преглед на развитието на правната уредба на работническото представителство в българското законодателство

II. ГЛАВА ВТОРА

ПОНЯТИЕ И СЪЩНОСТ НА РАБОТНИЧЕСКОТО ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО ПО ЧЛ. 7, АЛ. 2 И ЧЛ. 7а КТ

§ 1. Понятие за работническо представителство, информиране и консултиране по Кодекса на труда

§ 2. Правоотношения при представителството по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ

§ 3. Отговорност на представителите на работниците и служителите

III. ГЛАВА ТРЕТА

РАБОТНИЧЕСКИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ – ВИДОВЕ, БРОЙ, КОНСТИТУИРАНЕ И МАНДАТ

§ 1. Видове работнически представители и брой на представителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ

§2. Конституиране на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ

§3. Мандат на представителите на работниците и служителите

IV. ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

СЪДЪРЖАНИЕ НА РАБОТНИЧЕСКОТО ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

§1. Общи права и задължения на представителите на работниците и служителите

§2. Права на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ

§3. Права на представителите по чл. 7а КТ

1. В ГЛАВА ПЪРВА е направен исторически и сравнително-правен преглед на уредбата на работническото представителство.

В параграф 1 **„Възникване на института на работническо представителство в международното право и правото на Европейския съюз”** е изследвано възникването на института на работническо представителство, като е направен преглед на отделни източници в международното право и правото на Европейския съюз.

Параграф 2 е посветен на **сравнително-правен преглед на законодателството и практиката на Съюза и приложението им в България и други държави-членки**. Направен е опит за исторически и сравнително-правен преглед на нормите, установяващи представителство на работниците и служителите в международното право, в правото на Европейския съюз и национално-правната уредба на Република България. Изведени са аргументи от законодателствата в тази област на държавите – членки на Съюза, основно на Германия, Италия и Словения. Паралелно с това са анализирани съществуващата практика на Съда на ЕС и степента на приложение на законодателството на Съюза по някои въпроси в България и други държави - членки.

Параграф 3 съдържа **историческия преглед на развитието на правната уредба на работническото представителство в българското законодателство**. Прегледът е направен в хронологичен ред, като е обърнато внимание и на законодателното уреждане, изобщо на представителството на работническите интереси преди възникването на видовете представители, чиито статус е предмет на дисертационното изследване.

Изводи:

Представителството на работниците и служителите в международен мащаб първоначално се свързва предимно с представителството, което се осъществява от синдикалните организации, като първоначална и основна форма за отстояване и защита на правата и интересите на работниците и служителите. Международното установяване на правата на синдикално организиране и колективното договаряне, като фундаментални права, се провъзгласява чрез

актовете на Международната организация на труда (в това число и Декларацията на МОТ за основните принципи и права в труда), Международният пакт за икономически, социални и културни права и Международният пакт за гражданските и политическите права приети от ООН. На регионално ниво източници на правото на работническо представителство, правото на информиране и правото на консултиране откриваме в регионалните актове на Съвета на Европа и Европейския съюз.

Правото на информиране и правото на консултиране на работниците и служителите и (чрез) на техните представители са издигнати във фундаментални и посредством установяването им в Хартата на основните права на Европейския съюз от 2000 г., както и в първичното законодателство на Съюза.

Развитието и разширяването през последните десетилетия на правната уредба в Европейския съюз, регламентираща участието на работниците и служителите в управлението на предприятието и правата на информиране и консултиране, е основно доказателство за това, че упражняването на тези права и гарантирането им е важно условие за постигане на демократичността на отношенията, свързани с реализиране на основното човешко право на труд.

Редица са основните правни и практически въпроси, които възникват при прегледа на вторичното законодателство на Съюза в контекста на националното ни законодателство и законодателството на други държави-членки, регламентиращи правата на информиране и консултиране, и на участие в управлението на предприятието на работниците и служителите. Практиката на Съда на ЕС по преюдициални въпроси предоставя определена яснота по някои от основните проблеми, възникващи при прилагането на разпоредбите на директивите чрез националните законодателства и практики.

За да могат социалният диалог и работническото представителство да изиграят напълно своята роля, представителите на работниците трябва да разполагат с време, средства, ресурси, компетенции, информация, права и адекватни методи за защита, за да участват ефективно в обсъждането на отделните въпроси.

2. ГЛАВА ВТОРА е посветена на понятието и същността на работническото представителство по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ.

Представителите, извън синдикалните, са такива на целия трудов колектив, обединен от органа, който ги е избрал - общото събрание на работниците и служителите. И въпреки че в редица норми се регламентира съществуването на представители на работниците и служителите, в Кодекса на труда няма установена легална дефиниция. Необоснован остава и законодателният подход през 2006 г. със ЗИД КТ да се създадат и допълнителни представители – тези по чл. 7а КТ.

В параграф 1 е направен опит да се определят *понятията за работническо представителство, информиране и консултиране по Кодекса на труда*. Отчетено е, че представителството на работниците и служителите във всички случаи на установяване и във всичките му разновидности е представителство на интереси. Освен, че е нормативно установено, то има и своите социални измерения. Връзките между представители и представлявани, както и между работодателя (държавния орган) и представителите, които се осъществяват са правни връзки. Всеки един от двата вида представителство, предмет на научния анализ, се изразява в две групи правоотношения – вътрешни и външни.

Предложена е дефиниция за информиране, като то е определено като предоставяне на данни от работодателя на работниците и служителите директно, или чрез избраните от тях представители, с цел да се запознаят с разглеждания въпрос и да го проучат. Информирането се осъществява в подходящ момент, за да не се забавя процесът на вземане на решенията, по подходящ начин и с подходящо съдържание, които позволяват на представителите на работниците и служителите да извършат задълбочена оценка на евентуалното въздействие на предвидените мерки и по целесъобразност да подготвят участието си в консултациите с работодателя, както и да запознаят останалите работници и служители.

Дефинирано е понятието за консултиране, като е предложено следното определение - установяване на диалог и размяна на мнения между работодателя

и работниците и служителите, директно или чрез избраните от тях представители в подходящ момент, по подходящ начин.

Консултирането е определено като задължение на работодателя. Именно той трябва да предостави информацията така, че представителите на работниците и служителите, въз основа на нея, да изразят в разумен срок становището си по предложените мерки и дейности - предмет на консултирането, което следва да се отчете при вземането на решения от работодателя или негови представители.

Разгледани са понятията правен интерес, законен интерес и работнически интерес в контекста на изследвания институт на представителство.

Правоотношенията при представителството по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ са обект на изследване в параграф 2. Тук е разгледан характерът на правоотношенията, възникващи за да се реализира работническото представителство. Тези правоотношения са разграничени от трудовите и са определени като непосредствено свързани с тях. Правоотношенията при работническото представителство могат да бъдат определени и като правна категория, чрез която се цели изразяването на връзката между представителите на работници и служители и самите работници и служители, обединени от тяхното общо събрание по повод реализиране на техните субективни права и правни задължения – да представляват, участвайки в конкретни процедури и да бъдат информирани и консултирани, и да участват в управлението на предприятието. Тази връзка възниква вследствие на определен юридически факт – решения на общото събрание за избор. Законът предоставя и алтернативната възможност, общото събрание на работниците и служителите да възложи функциите, свързани с информирането и консултирането на определени от ръководствата на синдикалните организации представители или на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ, когато има такива. При тази хипотеза представителите, макар и синдикални, ще съблюдават и отразяват интересите на всички работници и служители, на целия колектив, независимо и абстрахирайки се от синдикалната си принадлежност, а

представителите по чл. 7, ал. 2 КТ ще поемат функциите по осъществяване на информирането и консултирането по чл. 130в и чл. 130г КТ.

Другото правоотношение, което възниква, е това между вече избраните представители и работодателя. То ще възникне вследствие на пораждащия го юридически факт – решението за избор. Тези правоотношения също са свързани с трудовите отношения, произтичат от тях, регламентирани са в трудовото законодателство. Те се обуславят от възникването на представителните правоотношения и ще се реализират на основание редица права и задължения. Субекти на тези правоотношения са, от една страна, представителите на работниците и служителите, а от друга, работодателят. Обект и тук са благата по повод, на които си взаимодействат страните. Конкретните взаимодействия са също елемент от структурата на правното отношение и изразяват съдържанието му. Изразители на тези отношения са действията по реализирането на права и задължения, свързани с трудовите отношения и с оглед на тяхната защита – предоставянето и получаването на информация, консултации и участие във вземането на важни решения, отнасящи се до трудовите отношения на работниците и служителите. Връзката на тези отношения с обективното право са нормативните основания, който регламентират тяхното реализиране.

Обърнато е внимание на възможността, която законът допуска, представителите по чл. 7, ал. 2 КТ да не са работници и служители от състава на колектива. Която възможност провокира аналогия с договора за поръчка и е направена съпоставка между двата института.

В този параграф са разгледани и основанията за изменение и прекратяване на правоотношенията, както и необходимостта от това представителите да притежават съответната дееспособност.

Параграф 3 от тази глава е посветен на въпроса за **„отговорност на представителите на работниците и служителите”**. Този въпрос е важен, тъй като правните последици от действията на представителите настъпват директно в правната сфера на представляваните лица и са необходими определени мерки за защита на интереса на представляваните.

В този параграф са разгледани детайлно задълженията на представителите на работниците и служителите, като елемент от техния правен статус. Тук е обърнато внимание и на установената възможност за това определена информация да бъде предоставена от работодателя с изискване за поверителност.

Изводи:

Понятието за представителство на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ се определя основно от двете норми на кодекса, които го установяват. Това е пряко представителство, установено с цел представляване на общи работнически интереси по въпроси на трудовите и осигурителните отношения пред работодателя им или пред държавните органи. Резултатите от упражненото представителство ще са участието в управлението на предприятието и осъществяване на информирането и консултирането.

Представителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ са изразители на общи трудовоправни интереси на всички работещи, когато определено решение или акт на работодателя ще засегнат техните трудови и осигурителни отношения. Част от законния интерес е тяхното право да представляват работниците и служителите, участвайки в процесите по информиране и консултиране, излагайки становища и съгласувайки вземането на определени решения. Когато това право бъде нарушено чрез волеизявление, действие или бездействие, за тях ще е налице правен интерес да сигнализират работодателя, контролните органи или да се породят спор по чл. 357, ал. 2 КТ.

Представителството по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ е особен вид представителство на интереси, в състава, на което влизат представителни и външни правоотношения. Макар и особен вид представителство, установено в трудовото право, то следва да бъде определено като доброволно, като бъде взета под внимание установената в разпоредбата на чл. 36 ЗЗД дефиниция. Представителството е доброволно, защото не съществува разпоредба на закона, която да определя конкретни лица в определено тяхно качество, да представляват работниците и служителите при реализирането на техните права

за участие в управлението на предприятието и информирането и консултирането.

От гледна точка на вида на правните действия, които могат да извършват представителите, представителството на работниците и служителите е смесено представителство. Защото с овластяването тези представители поемат задължението както да извършват действия, така и да приемат волеизявления за представляваните.

Навсякъде в Кодекса на труда работническите представители са регламентирани като колективна страна, като общност – представители на работниците и служителите, които следва да имат обща воля и да правят еднакви волеизявления, макар тази воля да е постигната в хода на тяхната вътрешна организация.

При разглежданото представителство следва да се излезе извън рамките на дефиницията за съвместно представителство по общото гражданско законодателство. Волеизявлението (становището, даването на съгласувателно изявление) на представителите на работниците и служителите трябва да е единно, формирано по реда за тяхната работа (който е оставен на тяхната воля), а действието по манифестирането му е допустимо да бъде извършено и от един от тях в рамките на съвместността. Това не изключва видовото определяне на представителството като съвместно, извън чисто гражданскоправното определение, напротив, именно тази особеност предопределя неговия характер на съвместно доброволно представителство на интереси, установено в трудовото законодателство.

Съвместното представителството на работниците и служителите се предопределя и това, че представителите са отделна страна в представителното правоотношение и ще следва да действат заедно в рамките на правомощията си. Има изключение от това правило, предвидено в разпоредбата на чл. 7в, ал. 3 КТ и то е, когато самите представители определят едно или няколко лица от своя състав, които в посочените от Кодекса на труда случаи могат да сключват споразумение с работодателя. Тогава между тях ще възникне отделно вътрешно представително правоотношение.

Предложено е *de lege ferenda* да бъдат установени основни изисквания към кандидатите за представители на работниците и служителите, на които те да отговарят. Аргумент за това предложение е, че по този начин ще се въведе яснота по отношение на техните предварителни качества като, например, възраст и качеството работник или служител (за представителите по чл. 7, ал. 2 КТ) при съответния работодател.

Тъй като задълженията на представителите на работниците и служителите не са трудови по характер, отговорността им следва да се определя от гражданския закон, като напълно следва да се изключи приложението на всяка от видовете отговорност по Кодекса на труда. Те следва да се съобразяват с изискването за добросъвестност при изпълнението на своите задължения. И във всички случаи на отклонение от добросъвестното изпълнение на задълженията на представителите, с което те виновно са нанесли вреди на някой от останалите субекти в правоотношенията, в които се намират, следва да носят гражданскоправна отговорност за причинените вреди. Дали всеки един от представителите или само някой от тях ще бъде отговорен е въпрос на конкретно изясняване съобразно извършеното деяние, чрез осъществяването, на което са нанесени вредите.

3. ГЛАВА ТРЕТА от дисертационния труд е посветена на **видовете, броя, конституирането и мандата на представителите на работниците и служителите.**

В първия параграф са разгледани *видовете работнически представители и брой на представителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ.*

Кодексът на труда урежда няколко вида представители на работниците и служителите в предприятието. В тях попадат и тези по чл. 7, ал. 2 и по чл. 7а КТ. Те имат обща цел - да защитават и представляват законните интереси на работниците и служителите в предвидените от закона случаи. Представителите по чл. 7, ал. 2, могат да бъдат определени като общи представители, чиито функции в някаква степен приличат на тези на синдикалните представители. Те са свързани основно с представителство на общите интереси на работниците и

служителите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения пред работодателя им или пред държавните органи, а от там и в отделни процеси, касаещи управлението на предприятието.

В правната теория се приема, че представителите на работниците и служителите са три вида – по чл. 7, ал. 1, чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ. Това безспорно е така, но на практика чл. 7, ал. 1 КТ установява генералната възможност работниците и служителите да участват чрез свои представители при решаването на въпроси на управлението на предприятието, в предвидените от закона случаи. С допълването на нормата с ал. 2, която също установява представители се е изгубило приложението на първата алинея. Защото навсякъде в текстовете на Кодекса на труда и други нормативни актове, където е предвидено участие на представителите на работниците и служителите, се сочат именно представителите по чл. 7, ал. 2 и/или по чл. 7а КТ и никъде не е предвидено участие на представители по чл. 7, ал. 1.

Разгледани са и други форми на работническо представителство в трудовото право (като правен отрасъл), които са близки до тези по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ. Направен е преглед на нормативната уредба и на други правни отрасли, в която се споменават представителите на персонала, като участващи субекти в определени нормативни процедури.

По отношение на броя на представителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ, то не съществуват ограничения по отношение на броя на работническите представители по чл. 7, ал. 2 КТ. Този брой следва да бъде определен с решение на общото събрание преди провеждане на фактическия им избор. С цел постигането на по-висока ефективност е добре броят им да не е особено голям. За представителите по чл. 7а КТ е установен нормативен регламент относно техния брой в диапазон. Този брой е обвързан с общата численост на работниците и служителите в предприятието, не при съответния работодател, а в предприятието.

В параграф 2 е разгледан реда за **конституиране на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ**. Кандидатури за избор на представители на работниците и служителите по чл. 7а КТ могат да бъдат

предлагани от отделни работници и служители, от групи работници и служители, както и от синдикалните организации, когато в предприятието има такива. Обърнато е внимание на установената правна възможност за предоставяне на функциите на представителите по чл. 7а КТ на вече съществуващи и избрани представители.

Отчетено е, че не е установена нормативно правна възможност за оспорване на законността на решенията на общото събрание на работниците и служителите, не само при избора на представители, а по принцип.

„Мандат на представителите на работниците и служителите” е заглавието на третия параграф на Глава трета. Тук е разгледано значението на думата „мандат”, както и юридическото значение на правната категория от гледна точка на римското право, както и в правни отрасли, извън частното право. Отделено е внимание на елементите на мандата и е дефиниран правният характер на мандата на представителите на работниците и служителите.

Поставен е въпросът за това чия следва да бъде инициативата за предсрочно освобождаване на работнически представител? Този въпрос не стои единствено при основанието по чл. 7б, ал. 1, т. 4 КТ, тъй като предвид характера на това основание няма да е необходимо изрично волеизявление на общото събрание. Ще бъде необходимо волеизявлението само на представителя. Предложено е решение, поради това, че липсва нормативен регламент, който да дава отговор, да се приложи нормата относно реда за предлагане и избор на работнически представители.

В случаите на структурни промени по смисъла на чл. 123, ал. 1 КТ, ако предприятието, дейността или част от предприятието или дейността запази самостоятелността си, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ след промяната запазват положението си и функциите си при същите условия, вид и обем, каквито са имали преди промяната, до избирането на нови представители, но за не повече от една година от датата на промяната.

Тук е анализиран въпросът какво значи работническите представители да запазят положението и функциите си? Положението на тези лица в качеството им на представители се предопределя от избора, закона и постигнатите

споразумения с работодателя в случай, че има такива. Изборът им представлява юридическо събитие от правната действителност, обективизирано в съответния акт на избиращото тяло. Техните функции са ясно дефинирани в нормативните текстове, изразени в конкретни права и задължения и фактически положения, в които те ще вземат участие.

На следващо място, видът и обемът на функциите са материално и юридически изразени, те са част от обективната характеристика на правомощията на представителите. Законът установява една стабилност ако предприятието, дейността или част от предприятието или дейността запази самостоятелността си, въвеждайки така да се каже „гратисен период“ за не повече от една година, в който положението и функциите на работническите представители ще бъдат запазени. Но едновременно с това изтичането на този период от време ще доведе и до прекратяване на представителните правомощия. Срокът винаги е установен или от страните по правоотношението или от закона. Този срок настъпва въвн от волята на страните и затова не е необходимо тяхното волеизявление.

Освен това, законът регламентира, че „ако след промяната предприятието, дейността или част от предприятието или дейността не запази самостоятелността си, мандатът на избраните представители на работниците и служителите се прекратява, като работниците и служителите, които са преминали към новия работодател, се представляват от представителите на работниците и служителите в предприятието, в което са преминали на работа.”(Чл. 7б, ал. 2, предл. второ КТ). Тук е мястото да се отбележи, че Директива 2001/23/ЕО не поставя ограничения за периода, в който представителите следва да запазят статуса си и да продължат да изпълняват функциите си. Не става ясно защо законодателят е въвел такова ограничение.

Отбелязано е, че в текста на чл. 7б, ал. 2 КТ думата „мандат” е използвана в пълният си юридически смисъл. А срокът е негов вторичен признак. Съвсем естествено е, че след като е отнета възможността да се реализира целият срок, за който по принцип е установена представителната власт, това ще доведе и до

прекръпяване на правомощията, които са съдържателната част на мандата, а и до прекръпяване на правоотношението.

Текстът на чл. 7б, ал. 2, в частта регламентираща, че работниците и служителите, преминали към новия работодател, се представляват от представителите на работниците и служителите в предприятието, в което са преминали на работа, поставя и един интересен въпрос, релевантен за представителите по чл. 7, ал. 2 КТ, за които законът не установява императивно съществуването им. В случай, че в предприятието приемник, в което са преминали работниците и служителите няма избрани представители, не представлява ли това отнемане на правото на участие в управлението на предприятието и на информиране и консултиране. Освен останалата критика, която тази норма търпи, тя е лишена и от справедливост, предвид хипотетичната възможност численият състав на „преминалите работници и служители” да е значително по-голяма, а така също е възможно в предприятието „приемник” да няма избрани представители. Предложено е *de lege ferenda* нормата да предвиди срок, в който да се проведе нов избор на представители при такъв случай, за да се осигури равнопоставеност във възможностите за избор на представители на целия колектив.

Изводи:

Съществуването на множество представители на работниците и служителите, не само в Кодекса на труда, но и в други закони, създава предпоставка за объркване и ограничава прилагането на практика на работническото представителство (извън синдикалното). Ето защо, в дисертационния труд многократно е отчетена необходимостта от въвеждане на единно представителство на работниците и служителите. Както и за това да се направи преценка на всички форми на представителство, разпръснати в трудовото законодателство и извън него, ясно да се дефинират техните функции и да се обединят, когато това е възможно. Това впоследствие ще даде възможност за установяване на препращащи норми за реализиране на представителство, когато то е предвидено в други нормативни актове.

Следва да се отбележи, че общото при всички категории представителство на работниците и служителите е реализирането във възможно най-пълна степен на работническите интереси, съгласно законоустановените възможности за това.

Кодексът на труда не предоставя правна възможност и ред за оспорване на решенията на общото събрание на работниците и служителите. Но това не би следвало да е препятствие за търсене на правна защита в случай на нарушение на законните интереси на отделен работник или служител или група такива. Механизмите за тази защита могат да бъдат потърсени в действащото гражданско законодателство, в това число и процесуално.

Въпреки това, и не само в контекста на работническото представителство, *de lege ferenda* би било подходящо регламентирането на ред за оспорване на противоречащите на закона решения на общото събрание на работниците и служителите, макар и чрез препращаща норма.

С оглед пълната защита на правата на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ, би било подходящо въвеждане на регистър в ИА „ГИД”, в който подобно на колективните трудови договори, да бъдат вписвани представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ. Така те ще бъдат публично известни и на страни, извън страните по правоотношенията, в които се намират. А и това ще улесни контролните органи при осъществяването на контрола по спазването на изискването за избор на представители по чл. 7а КТ, както и при всички други случаи при проверка на цялостното спазване на нормативния ред, установен за процедури, в които се изисква реализиране на права и участие на представителите.

Правото на информиране и правото на консултиране са права на всички работници и служители. При сега действащата нормативна уредба липсва законоустановена възможност за работническо представителство, което да извърши процедурата по информиране при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието при определени предпоставки в малките предприятия, в които са ангажирани до 50 работници и служители, но едновременно с това тези предприятия основно осигуряват заетостта в реалния сектор. Не е гарантирано такова

представителство и в средните, и големи предприятия, поради липса на конкретика в административно-наказателните разпоредби на Кодекса на труда, която в пълна степен да гарантират, чрез въвеждане на санкционни разпоредби, задължителността на това да се проведе избор или да се определят такива представители. Сериозен дял от работниците и служителите в страната са изключени от обхвата на нормите на Кодекса на труда, установяващи право на информиране и право на консултиране в определени случаи, чрез избрани представители.

Този дефицит е резултат от това, че при изменението и допълнението на Кодекса на труда през 2006 година, с което на практика се транспонираха текстовете на Директива 2002/14/ЕО, не са били отчетени реалните условия в България, в това число и съществуващата към онзи момент нормативна уредба.

Безспорно е, че самата директива ограничава обхвата си, като една от целите ѝ е да бъде избегнато налагането на всякакви административни, финансови или правни пречки, които могат да възпрепятстват създаването и развитието на малките и средни предприятия. Затова и обхватът ѝ е ограничен, съобразно избора на държавите-членки – до предприятия с най-малко 50 служители или стопански единици с поне 20 служители. Това в никакъв случай не бива да е препятствие за държавите-членки на Съюза да прилагат и други мерки и практики, насочени към насърчаване на социалния диалог и постигане на качествено реализиране на информирането и консултирането в рамките на предприятията, които не попадат в установения обхват.

4. В ГЛАВА ЧЕТВЪРТА се разглежда съдържанието на работническото представителство по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ.

В параграф 1 са изследвани *общите права и задължения на представителите на работниците и служителите.*

Кодексът на труда регламентира правата на работническите представители общо в чл. 7в КТ, като нормата не прави разлика между двата вида представителство. По външното правоотношение, в което са страна, техните права са установени в отделни нормативни текстове (в и извън Кодекса

на труда). Тези права се явяват и част от техните задължения по представителното правоотношение с общото събрание на колектив. В този параграф са анализирани детайлно всяко едно право и задължение на представителите, които законът установява в нормата.

Да участват в обучение във връзка с упражняването на техните функции е едно от нормативно установените общи права на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ. Тук възниква въпросът кой и как би организирал такива обучения? Работодателят ли следва да организира и/или да финансира обучения за представителите на работниците и служителите? Работодателят няма такова задължение предвидено по закон. Това практически превръща нормата в несъвършена, от гледна точка на нейното приложение. Това право и пропуските по отношение на реалното му упражняване представлява и една от основните критики от страна на Европейската комисия при прегледа на приложението на транспонираните текстове на Директива 2002/14/ЕО в българското законодателство. Обучението на представителите на синдикалните организации може да се организира от техните ръководства (на различни нива), да се договори в колективен трудов договор неговото финансиране и организиране. Тези възможности не стоят за представителите на работниците и служителите. Разбира се, те биха могли да настояват субектите в процеса на колективното трудово договаряне, да договорят такива права за тях, но по ред причини това не означава, че правото им ще бъде гарантирано.

На следващо място, представителите на работниците и служителите имат право на подходящи условия, за да осъществяват своята дейност. Това право произтича от чл. 46, ал. 2 КТ, която норма регламентира, че работодателят е длъжен да съдейства на представителите на работниците и служителите за изпълнение на функциите им и да създава условия за осъществяване на дейността им. В какво конкретно ще се изразява това създаване на условия и съдействие, законът не уточнява. Липсата на конкретно измерение на условията и съдействието, което работодателят дължи на представителите на работниците и служителите, може да бъде основание за заобикаляне на това задължение или

за неговото непълно изпълнение. Предвид това, е предложено *de lege ferenda* да се регламентират конкретните условия, които работодателят е длъжен да осигури или да се препрати към текста на първата алинея на чл. 46 КТ.

В чл. 7в, ал. 4 КТ е предвидена възможността с колективен трудов договор или с отделно споразумение с работодателя да се регламентира, че представителите на работниците и служителите, когато това е необходимо с оглед задълженията им, могат да ползват право на намалена продължителност на работното време, допълнителен отпуск и други.

Този текст провокира няколко въпроса, които са намерили място в изследването. Първият от тях е кой ще задължи договарящите страни в КТД да бъде включен такъв текст.

Вторият, коя ще е насрещната страна по евентуално споразумение по смисъла на нормата. Представителите или законоустановените страни по колективното трудово договаряне?

Следващият въпрос възниква в резултат на развитата хипотеза, че наистина такива права са договорени в КТД. Какви ще са възможностите за защита на представителите при неизпълнение на договора от работодателя в тази част.

В следствие на анализа е направено предложение *de lege ferenda* да се установят конкретни допълнителни права за представителите на работниците и служителите в нормите на Кодекса на труда с възможност те да бъдат надградени в колективен трудов договор или споразумение. Така няма да се оставя тази възможност в правомощието изцяло на страни, упражняващи свои потестативни субективни права, подписвайки КТД.

По-нататък са разгледани възможностите за защита на правата на представителите на работниците и служителите. Отчетено е, че тези възможности могат да се изразят посредством всички правни способи, регламентирани не само в Кодекса на труда, но и в други закони. В тази връзка са дадени и някои примерни положения. Разгледана е правната възможност за съдебна защита на правата на представителите на работниците и служителите, когато те са нарушени и инициране на правен спор.

В този параграф се разглежда и възможността представителите на работниците и служителите да бъдат страна в колективен трудов спор, като представляват работниците и служителите. Разгледани са и някои специфики на предварителната закрила при уволнение на представителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ.

Във втория параграф е направен критичен преглед на нормативно установените *права на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ*. Нормите на трудовото законодателство съдържат конкретни хипотези, при които се изисква участието на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ, посредством механизмите на консултирането и информирането при използването на съответните средства.

В тази част на изследването е отчетено, че случаите, при които се изисква участие на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ на практика са ограничени от самата разпоредба, както по смисъла на чл. 7, ал. 1 КТ, така и за представителите по чл. 7, ал. 2. За разлика от регламентираната с чл. 37 КТ генерална възможност за органите на синдикалните организации в предприятието (да участвуват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което работодателят задължително следва да ги покани). Не е предвидена възможността представители по чл. 7, ал. 2 КТ, да договорят в отделно споразумение (например) случаи, извън нормативно предвидените, при които те да могат да участват в решаването на въпроси на управлението на предприятието, когато с тях се засягат трудовите и осигурителни отношения на работниците и служителите. Те не могат гарантирано да участват при изготвянето на вътрешните правила за работна заплата, например, защото такава възможност не е нормативно регламентирана.

Разгледани са правата на информация и консултации в случаите на масови уволнения, участието на представителите в процедурата за въвеждане на удължено работно време от работодателя, при едностранното въвеждане на непълно работно време от работодателя и т.н.

В параграф 3 е направен критичен преглед на *правата на представителите по чл. 7а КТ*. Отчетени са редица несъвършенства в закона, лишени от логическа и правна аргументация.

Изводи:

Колективните трудови права и тяхното ефективно и пълно упражняване ще придобиват все по-голяма важност предвид финансови, икономически и демографски условия, в които са принудени от една страна работодателите да развиват дейността си, а от друга работниците и служителите да предоставят работната си сила. Ето защо, е необходимо усъвършенстване на трудовото законодателство, с цел осигуряването на по-пълна и гарантирана защита на трудовите права и представителството на интереси. Всичко това би се постигнало, като се установят ясни механизми за влияние на работниците и служителите в процесите по вземане на решения от работодателя, чрез постоянен социален диалог, ясни права и задължения за техните представители. Всичко това изисква на първо място точен регламент в законодателството.

Прави впечатление, че в значителна част от разгледаните норми, в които е предвидено участие на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ в отделните процедури механизмът, който се установява за това участие е консултирането. Въпреки, че законът установява съществуването на отделни представители по чл. 7а КТ, чието изначално и функционално предназначение е осъществяването на информирането и консултирането, в правомощията, именно на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ, са включени една значителна част от отговорностите да участват в консултации с работодателя.

В някои норми сякаш естествено се предполага участието и на представителите по чл. 7а КТ, какъвто е случаят на чл. 130а КТ, регламентиращ правата на информация и консултации в случаите на масови уволнения. С ограничаването на представителството по чл. 7а КТ само до информирането и консултирането по чл. 130в и чл. 130г КТ на практика се препятства възможността за всякакво друго участие на тези представители, независимо, че за тях основните права са същите, както за тези по чл. 7, ал. 2 КТ. Всичко това е допълнителен аргумент към предложението за законодателно уреждане на единно работническо представителство.

De lege ferend би могло в Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда да се предвиди разпоредба, която да установява в кои случаи ще е необходимо

участието на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ и на представителите на синдикалните организации. Това ще бъде една обобщаваща норма, която би могла да създаде известна систематизация по отношение на информирането на представителите и консултирането с тях.

И накрая, липсата на нормативно установена възможност за инициране на процедури от страна на представителите не е и не може да бъде основание подобни инициативи да бъдат отхвърлени като противоречащи или неустановени в закона.

А по отношение на държавните органи това, че не е установено изрично в кои случаи представителите следва да използват представителните си функции в интерес на работниците и служителите пред тези държавни органи не означава, че не биха могли, когато законът не го забранява, да иницират отделни процедури, административни производство и т.н. Напротив, обществените отношения между представители и представлявани работници и служители, и останалите страни в отношенията по представителството са изначални, те винаги ще ги предшестват, а защитата на работническия интерес винаги ще бъде част от интереса, който законът защитава. Ето защо всичко би било допустимо с оглед реализирането на интересите на страните.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключението са изведени в синтезиран вид основните резултати от изследването и са направени предложения за усъвършенстване на действащото законодателство.

Към настоящия момент законодателството не предпоставя достатъчно гаранции за ефективното упражняване на правата на участие в управлението на предприятието, информиране и консултиране, поради редица несъвършенства и липса на ефикасна практическа приложимост на редица норми. Тези проблеми се дължат на, така да се каже, разпиляването в отделни текстове на видовете представителство (по чл. 7, ал. 1, ал. 2 и чл. 7а КТ). Въвеждането на единство в представителните фигури на двата вида представителство би облекчило

значително ориентацията в правната материя, като по този начин би се постигнало ефективното и резултатно ѝ приложение.

Представителството на работническите интереси следва да бъде възприето като един от основните институти на трудовото право. Необходимо е усъвършенстване на нормите, които го установяват в съответните му разновидности. С цел реалното упражняване на правата по информиране и консултиране и участие на работниците и служителите в управлението на предприятието би било подходящо въвеждането на единно работническо представителство, с което да се избегне нерационалното натрупване на юридически фигури.

Проведените в съответствие с целта и задачите на дисертационния труд теоретични изследвания се свеждат до следните основни предложения за изменение на действащото законодателство:

1. *De lege ferenda* е необходимо запазването на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ, като във функциите им да бъдат прехвърлени всички елементи на работническото представителство, в това число и тези, свързани с реализирането на правата по информиране и консултиране на работниците и служителите в предприятието.

2. *De lege ferend* в Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда би могло да се предвиди разпоредба, която да установява в кои случаи ще е необходимо участието на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ и на представителите на синдикалните организации. Това ще бъде една обобщаваща норма, която би могла да създаде известна систематизация по отношение на информирането и консултирането с тези представители.

3. Във връзка с дееспособността на представителите *de lege ferenda* следва да бъдат установени основни изисквания към кандидатите за представители на работниците и служителите, на които те да отговарят. По този начин ще се въведе яснота по отношение на техните предварителни качества като възраст, а за представителите по чл. 7, ал. 2 КТ, и качеството работник или служител при съответния работодател.

4. Не само в контекста на работническото представителство, *de lege ferenda* е разумно регламентирането на ред за оспорване на противоречащите на закона решения на общото събрание на работниците и служителите, макар и чрез препращаща норма.

5. Заслужава внимание бъдещо установяване на възможност за процесуално представителство от представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ по трудови спорове на останалите членове на трудовия колектив, аналогично на възможността за представителство, която е установена в чл. 45 КТ.

6. *De lege ferenda* по-справедливо би било, нормата чл. 7б, ал. 2 КТ да установява срок, в който да се проведе нов избор на представители при случай на структурни промени, за да се осигури равнопоставеност във възможностите за избор на представители на целия колектив.

7. Въвеждането на регистър от ИА „ГИТ” на представителите на работниците и служителите, подобен на този на колективните трудови договори, ще улесни контрола по изпълнението на трудовото законодателство. и ще даде информация за това до колко се. Както и за това, в колко предприятия съществуват избрани представители на работниците и служителите.

7. При всички случаи законодателят следва да въведе допълнителни права за представителите на работниците и служителите, а не да прехвърля уреждането им в колективен трудов договор или споразумение с неясни страни.

8. Законодателят трябва *de lege ferenda* да установи, че работодателят, съобразно възможностите си организира и финансира най-малко веднъж годишно обучение на представителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а в това им качество и по тяхно предложение.

9. Необходимо е и достатъчно ясно да се регламентира задължението за работодателя, да създава условия на представителите, в които те ефективно да изпълняват своите функции.

IV. УЧАСТИЯ В НАУЧНИ ФОРУМИ И ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА

1. Участие в научна сесия, организирана от Правно-исторически факултет, катедра “Публичноправни науки и публичен мениджмънт” и катедра “Международно право и международни отношения” с доклад на тема “**Относно определянето на броя и реда за избор на работническите представители по Кодекса на труда**”, 2013г.
2. Чочова, М., **Въпроси на работническото представителство по Кодекса на труда**, Международна научно-практическа конференция „Право, управление и медии през XXI век”, Юбилеен сборник, Т. 2, ЮЗУ, ПИФ, 2012, с. 356-363
3. Чочова, М., **Относно същността на трудовите спорове по чл. 357, ал. 2 от Кодекса на труда**, Научната сесия и проведена на 25.10.2013 г. под надслов „Актуални проблеми на съдебната практика по граждански дела и поставянето им като казуси в процеса на обучението”, Сборник с доклади, ЮЗУ, ПИФ, 2014г., с. 63-65
4. Доклад на тема „**ОТНОСНО ПРАВООТНОШЕНИЯТА ПРИ РАБОТНИЧЕСКОТО ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО**” представен за участие в научно-практическа конференция на тема „Предизвикателствата пред трудовото законодателство”, организирана от катедрата по трудово право на Юридическия факултет на Софийски университет „Св. Климент Охридски”, 2014г.
5. Чочова, М. „**За някои законодателни несъвършенства в областта на работническото представителство по Кодекса на труда**”, Годишна научна конференция на тема „ПРОБЛЕМИ НА ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО И ПРАВОПРИЛАГАНЕТО, СВЪРЗАНИ С РАЗВИТИЕТО НА БИЗНЕСА В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ И ЕВРОПА”, Сборник с доклади, Т. 1, УНСС, 2014г., с. 280-286

2015г.

Благоевград