

СТАНОВИЩЕ

от доц. Ивайло Иванов Стайков, доктор по право, преподавател по трудово и осигурително право в програма „Право“ на Нов български университет

относно дисертационен труд на тема „Работническо представителство по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а от Кодекса на труда“ за придобиване на образователна и научна степен „доктор по право“ в професионално направление 3.6. „Право“, научна специалност „Трудово право и общественно осигуряване“
докторант Мария Димитрова Чочова

Мария Димитрова Чочова е редовен докторант по трудово право и общественно осигуряване в ПИФ на ЮЗУ „Неофит Рилски“ гр. Благоевград в периода 2012-2015 година. От есенния семестър на учебната 2012-2013 година е и хоноруван асистент в същия факултет по задължителните учебни дисциплини „Трудово право“ и „Осигурително право“.

Представеният дисертационен труд е на тема „Работническо представителство по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а от Кодекса на труда“. Проблематиката е изключително актуална, както в теоретичен, така и в практически аспект. По действащия Кодекс на труда няма самостоятелно монографично изследване върху правната уредба на работническо представителство по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а от Кодекса на труда. Това определя безспорната научна новост и оригинален принос в науката на дисертационното изследване.

Дисертационният труд е в обем на 187 стандартни страници, вкл. съдържанието и списъка на използваната литература. Структурата на изложението (увод, четири глави, разделени на параграфи, и заключение) отговаря в пълнота на научно-изследователските традиции в българската правна наука. Структурата предполага и цялостно обхващане на избраната проблематика, както и постигане на поставените научно-изследователски цели и задачи (с. 7-8). Наред с това дисертационният труд отговаря и на формалните нормативни изисквания на чл. 27, ал. 2 от Правилника за за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България – представен е във вид и обем, съответстващи на специфичните изисквания на първичното звено, както и съдържа: заглавна страница; съдържание, увод; изложение; заключение – резюме на получените резултати с декларация за оригиналност; библиография.

Съдържанието на труда се характеризира с логичност и последователност на изложението; извеждане и аргументация на авторовите тези; разкриване на проблематичните моменти в правната уредба и предлагане на законодателни разрешения чрез съответни промени.

Методологията на научното изследване е добре подбрана и съответства на утвърдените стандарти в правната наука за подобен вид изследвания. Използваните исторически и сравнително-правен методи на правно изследване обогатяват теоретичната значимост на дисертацията.

В дисертационния труд е представена немалка по обем съдебна практика, което допринася за неговото практическо значение.

От гледна точка на теорията и практиката заслужават внимание и направените предложения *de lege ferenda* за бъдещо усъвършенстване на нормативната уредба на работническо представителство по Кодекса на труда. По някои от тях могат да се направят някои възражения, но е необходимо да се подчертае умението на докторанта за научен анализ и разкриване на проблемите в правната уредба и нейното правоприлагане.

Интерес представлява анализът на съдържанието на работническото представителство, особено този относно правата на работническите представители (с. 126-137, 148-176), както и открояването на видовете работнически представители по Кодекса на труда и по други трудови закони (с. 97-107). В този контекст следва да се подкрепи общия правен извод за „ирационалното натрупване на юридически фигури“ в материята на работническото представителство и предложението за въвеждане на единно работническо

представителство (с. 107, 110-111 и 177). Адекватно и аргументирано е предложението да се въведат легални дефиниции в Кодекса на труда на термините „информирание” и „консултиране”, с теоретично изграденото от авторката тяхно съдържание (с. 61 и с. 64).

Във връзка с правото на работническите представители да участват в обучения във връзка с упражняване на техните функции (чл. 7в, ал. 1, т. 6 КТ), като целесъобразно трябва да се подкрепи направеното предложение *de lege ferenda* да се въведе задължение за работодателя да организира и финансира най-малко веднъж годишно обучение на работническите представители в това им качество и по тяхно предложение (с. 135-136). Уместно е и предложението *de lege ferenda* за допълнение на чл. 46, ал. 2 КТ (било чрез изричен запис, било чрез пряко препращане към второто изречение на ал. 1), с което да се регламентират конкретните материални условия, които работодателят е длъжен да осигури с цел ефективно изпълнение на възложеното му задължение (с. 136-137). Адекватно и с голяма практическа стойност е предложението *de lege ferenda* за допълнение на чл. 334, ал. 2 КТ, като се предвиди приложение на предварителната закрила по чл. 333, ал. 1, т. 5а и т. 6 и ал. 3 КТ и спрямо работническите представители, които са на трудов договор за допълнителен труд или трудов договор с условие за стажуване (с. 146-147).

Достойнство на изследването е представянето на чуждата правна уредба и направения сравнително-правен анализ на с. 21-36.

Използваната научна литература е подбрана съобразно предметния обхват на изследването. Докторантът умело представя различните научни мнения по спорни въпроси, коректно цитира становищата на други автори, както и коректно полемизира с тях.

По отношение на дисертационния труд могат да се направят и критични бележки. Някои от изложените автори тези пораждаат възражения. Целта на следващите редове е да се постави началото на научна дискусия по поставените проблеми.

Въпреки, че докторантът приема господстващата в правната теория теза, че „представителството на работниците и служителите във всички случаи на установяване и във всичките му разновидности е представителство на интереси” (с. 55), изгражда неговото понятие и анализира неговата същност въз основа на гражданскоправната уредба на представителството по Закона за задълженията и договорите (с. 55-96). Не споделям тази гражданскоправна конструкция за същността на работническото представителство. Чрез нея се размива спецификата на работническото представителство именно като представителство на интереси и като трудовоправен институт. Поради това не може да се говори за обем на представителната власт (с. 69-70); вътрешни и външни правоотношения при работническото представителство (с. 75-76); въпросът дали то е разделно или съвместно представителство (с. 77); дали това представителство е пряко или косвено (с. 55); дали работническите представители имат правно задължение към избралите ги за такива работници или служители (с. 79 и др.); тезата, че „вътрешното правоотношение е мандатна сделка – договор за поръчка” (с. 87 и сл.). По отношение на последното становище следва да се посочи, че работническото представителство и в частност отношенията между общото събрание на работниците и служителите и работническите представители въобще не се вписва в съдържанието на този облигационен договор. Какви сделки или други правни действия извършва работническият представител от името и за сметка на доверителя и за които той да се отчита на доверителя? Твърдението, че „това правоотношение е непосредствено свързано с трудовите правоотношения, независимо от облигационния му характер” (с. 87 и 89) не разкрива неговата истинска правна същност на вид колективно трудово правоотношение, с всичките специфики на това правно понятие. Същото се отнася и за многото спорни моменти относно отговорността на работническите представители (с. 90-96), като тезите са изградени отново върху плоскостта на облигационноправната уредба, както и с привнасяне на елементи от други правно-отраслови уредби, които нямат нищо общо с работническото представителство (отговорността на управителя на ООД по чл. 145 ТЗ; добросъвестността при упражняване на процесуалните права по чл. 3 ГПК; отговорността на членовете на управителния съвет на АД) и посочване на неотнормирана съдебна практика.

Не мога да се съглася с тезата на авторката, че представителите по чл. 7, ал. 2 КТ могат и да не бъдат работници или служители в предприятието (при този работодател), т.е. могат да бъдат и външни лица (с. 78, 82, 87, 89, 98 и др.), дори и при използване на аргумент от чл. 7а, ал. 1 КТ. Това становище не се вписва в цялостната философия и социално-правно предназначение на работническото представителство и от логическото, телеологическото и аксиологическото тълкуване на целия чл. 7 КТ. Особено неприемлив е примерът с „адвокат на свободна практика (?), който по силата на едно външно по отношение на състава на трудовия колектив възлагане в следствие на направения избор да поеме работническото представителство” (вкл. логическата неяснота на изречението). Дори и общото събрание на работниците и служителите да упълномощи адвокат (тук въобще не става въпрос за „избор” по смисъла на чл. 7, ал. 2 КТ) да го представлява пред работодателя или държавен орган (нещо, което е допустимо по чл. 56 и чл. 134, ал. 1, изр. второ от Конституцията и Закона за адвокатурата, но практически невъзможно), то адвокатът в никакъв случай не става работнически представител, като при това пълномощното му следва да бъде подписано от всички работници или служители в това общо събрание (т.е. всички работници или служители в предприятието – чл. 6, ал. 1 КТ, или поне половината от тях – изискването за кворум по чл. 6а, ал. 3 КТ), респ. събранието на пълномощниците, просто защото общото събрание на работниците и служителите (съвпадащо с трудовия колектив в предприятието), респ. събранието на пълномощниците, не е юридическо лице, и следователно работниците и служителите ще се представляват от адвоката в качеството им на граждани.

Все в тази връзка не мога да приема като удачно предложението *de lege ferenda* в закона да се „установят основни изисквания към кандидатите за представители на работниците и служителите, на които те да отговарят” (с. 86 и 109). Според докторанта тези изисквания трябва да са възраст и качеството работник или служител (за представителите по чл. 7, ал. 2 КТ). Това разбира се свързва с тезата на авторката за това кой може да бъде работнически представител по чл. 7, ал. 2 КТ. Не се отчита обаче спецификата на трудовата дееспособност на физическите лица, вкл. и това, че тя настъпва на по-ранна възраст в сравнение с общата гражданска дееспособност, както и обстоятелството, че ако се въведе възраст, то това би било проява на законова дискриминация, защото възрастта е един от дискриминационните признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, както и изключенията в тази връзка по чл. 7, ал. 1, т. 5 и т. 6 ЗЗДискр.

Неприемливо е предложението *de lege ferenda* за въвеждане на публичен регистър в ИА „ГИД”, в който да се вписват работническите представители по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ (с. 111). Кому е нужно това те да бъдат „публично известни на страни (разбирай „лица, субекти”), извън тези по правоотношенията, в които се намират” и кои са тези възможни субекти? Аргументът, че това „ще улесни контролните органи при осъществяване на контрола по спазване на изискването за избор на представители по чл. 7а КТ (а къде са тези по чл. 7, ал. 2 КТ), както и при други случаи при проверка на цялостното спазване на нормативния ред, установен за процедури, в които се изисква реализиране на права и участие на представителите” е несъстоятелен, защото такива контролни правомощия ГИТ няма и не може да има (вж. и чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ, където между другото е посочено и задължението за информиране и консултиране с работниците и служителите, но адресат на ПАМ е работодателят, а не работниците и служителите и тяхното общо събрание).

Не мога да се съглася и с предложението *de lege ferenda* за регламентиране на ред за оспорване на противоречащите на закона решения на общото събрание на работниците и служители (с. 110). За да се обоснове такова предложение най-малкото следва да се анализира поне хипотетичната възможност за „нарушение на законните интереси на отделен работник или служител или група такива” от решение на общото събрание, като се изходи от самата правна същност на общото събрание, на неговото социално-правно предназначение и действаща правна уредба.

На с. 140 от дисертацията е посочено, че „възможно е представителите на работниците и служителите да станат обект на дискриминационни действия, породени от тяхното положение и качество”, като са посочени двата възможни способа за правна защита. Това съждение е вярно, но целият абзац до известна степен, надхвърля предмета

на дисертацията, поради спецификата на проблематиката. За да е налице акт на дискриминация е необходимо наличието на дискриминационен признак (вж. чл. 4 и § 1, т. 7 и т. 8 от ДР на ЗЗДискр). Освен другите възможни дискриминационни признаци, актът на дискриминация (по-принцип дискриминиращият субект ще бъде работодателят, но може да бъде напр. и синдикална организация в предприятието) може да бъде на основата на признака „лично положение“ предвид вторичното правно качество „работнически представител“ (което е и аргумент, че представителят по чл. 7, ал. 2 КТ не може да не е работник или служител в същото предприятие). Дискриминационният признак не може да бъде „членуване в синдикална организация“ (признак по чл. 8, ал. 3 КТ, но който го няма в чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, но може да се включи в съдържанието на признака „обществено положение“), освен ако работническият представител не е едновременно и синдикален член (хипотеза, която не е анализирана в дисертацията). Това е проблематика, която действително се нуждае от допълнително подробно обсъждане. Вж. в тази връзка Стайков, Ив. Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – сп. Правен преглед, бр. 1, 2005, с. 22-42; Антидискриминационни аспекти на правото на синдикално сдружаване. – В: Сборник доклади от научната конференция на РУ „Ангел Кънчев“ и Съюза на учените, гр. Русе, 09-10 ноември 2007 г. Русе: РУ „Ангел Кънчев“, 2007, с. 336-339; Процесуални права на синдикалните организации за защита от дискриминация в трудовите отношения. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том II. 100 години трудово законодателство в България. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2007, с. 204-220.

Изключително интересни въпроси са поставени при анализа на трудовите спорове по чл. 357, ал. 2 КТ (с. 141-146). Действително големият въпрос е за „идентифицирането на точния обсег на правата, чието нарушаване се има предвид в нормата на чл. 357, ал. 2 КТ“ (с. 144). За субективни трудови права в съдържанието на колективното трудово правоотношение ли става дума или и за субективни трудови права в съдържанието на индивидуалните им трудови правоотношения (чл. 7в, ал. 4 КТ) – срв. становището на авторката на с. 142? Въпросът е за правното окачествяване на тези спорове като правни или неправни, както и дали са индивидуални или колективни трудови спорове (в едната и в другата хипотеза, вкл. и когато индивидуални трудови права на работническите представители са договорени в КТД). Този проблем съм поставил като дискуссионен инцидентно по друг повод вж. Стайков, Ив. Медиация по трудови спорове. С.: Авангард Прима, 2009, с. 75-76 и бел. 38 под линия.

В дисертацията се срещат и някои твърдения, които пораждаат възражения по същество от правно-догматична гледна точка:

- „навсякъде в Кодекса на труда работническите представители са регламентирани като колективна страна, като общност...” (с. 77), но представителят по чл. 7, ал. 2 КТ може да бъде и един, както и изрично вж. чл. 7а, ал. 4, т. 3 КТ за този вид работнически представител, както и противоречието в становището на авторката (с. 100 – един представител по чл. 7 КТ и по-подробно на с. 107-108).

- предвидените квоти за представителство на академичния състав, на административния персонал и на студентите и докторантите във всички колективни органи за управление на висшето училище и в колективните органи за управление на основните му звена по ЗВО нямат нищо общо с работническото представителство (най-малкото защото студентите и докторантите не са работници или служители), като друг е въпросът как се осъществява работническото представителство във висшето училище (което е работодател на членовете на академичния състав и на административния персонал, които са в трудово правоотношение с него).

- „понятието „правен интерес“ е с процесуалноправен характер”, но има и правен интерес в материално-правен смисъл (вж. Рачев, Ф. Категорията интерес в гражданското право на НРБ. С.: Трудове на ВИИ „Карл Маркс“, кн. IV, 1976; Павлова, М. Гражданско право. Обща част. Т. I. С.: Софи-Р, 1995, с. 156-160, и други автори напр. Л. Василев, Ал. Кожухаров, В. Таджер), вкл. и понятието „законен интерес“ и точно в този контекст е необходимо да се анализира понятието „работнически интерес“ и самото работническото представителство като такова на интереси.

– „представителството в този случай е доброволно представителство, като едностранна сделка, която се нуждае от приемане” (стр. 75) – представителството не е едностранна сделка. Такава едностранна сделка е упълномощаването, от което възниква овластяването на представителя при доброволното представителство.

– „по аргумент от общото правило, че правоотношението като връзка може да възникне само между лица, които са носители на права и задължения, представителното правоотношение ще възникне между органа на трудовия колектив, а именно общото събрание (събранието на пълномощниците) и представителите” (с. 78). На с. 81 авторката изрично посочва, че „но и в това си проявление (има се предвид събранието на пълномощниците) трудовият колектив не разполага с юридическа персонификация. Общото събрание на работниците и служителите (на пълномощниците) е правен субект, участващ в редица отношения непосредствено свързани и възникващи по повод съществуващите трудови правоотношения”, както и на с. 83 „правоотношението, което възниква в резултат на изразената воля на равнопоставени правни субекти...”. Но нито трудовия колектив, нито неговия орган – общото събрание (събранието на пълномощниците) са правни субекти. Те са общност от физически лица. Това е много съществен момент и придава специфика на колективното трудово правоотношение.

– „по своята същност държавните органи са публични организации” (с. 83), но има и то немалко еднолични държавни органи.

– „страни, упражняващи свои потестативни субективни права, подписвайки КТД” (с. 139) – при сключването на който и да е договор (вкл. и формален, какъвто е КТД) няма никакви потестативни субективни права, които да се упражняват от страните по договора.

Авторефератът на дисертационния труд е написан съобразно утвърдените изисквания в българската научна литература, като той отговаря по съдържание на дисертационния труд.

Видно от справката в автореферата, по темата на дисертацията са изнесени пет научни доклади пред научни форуми, като три от тях вече са публикувани в специализирани правни издания, като предстои публикацията и на четвъртият доклад.

Въз основа на гореизложеното, считам че представеният дисертационен труд отговаря на изискванията на чл. 6, ал. 3 от Закона за развитието на академичния състав в Република България и чл. 27, ал. 1 от правилника за прилагането му – съдържа научни и научноприложни резултати, които представляват оригинален принос в науката. Дисертационният труд безспорно показва, че докторантът притежава задълбочени теоретични знания по трудово право и способност за самостоятелни научни изследвания.

Представеният дисертационен труд на тема „Работническо представителство по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а от Кодекса на труда” с автор Мария Димитрова Чочова ми дават основание за неговата положителна оценка.

Вярвам, че докторантът успешно публично ще защити дисертационния си труд и че всеки член на научното жури ще даде своята положителна оценка.

28 юли 2015 г.
град София

.....
доц. д-р Ивайло Стайков