

РЕЗЮМЕТА

**НА НАУЧНИТЕ ТРУДОВЕ НА ГЛ.АС. Д-Р РАДОСТИНА СТОИЛОВА
ИВАНОВА-МИШИНЕВА, ПРЕДСТАВЕНИ ЗА УЧАСТИЕ В
КОНКУРС ЗА ЗАЕМАНЕ НА АКАДЕМИЧНАТА ДЛЪЖНОСТ
ДОЦЕНТ ПО „ПРАВО“ (ТРУДОВО И ОСИГУРИТЕЛНО ПРАВО) 3.6.,
ОБЯВЕН В Д.В. БР. 62 ОТ 1.08.2017 Г.**

I. МОНОГРАФИЧЕН ТРУД „Индивидуални претенции по колективния трудов договор“ предлага изследване на индивидуалните претенции по колективен трудов договор. Съдържа въведение, четири глави и заключение. Във въведението е направен преглед на поддържаните в теорията тези относно правната природа на колективния трудов договор, определени са възникващите по него индивидуални претенции.

В първата глава са разгледани понятието и общата характеристика на индивидуални претенции на работници и служители за неизпълнение от работодателя на задължения, които са създадени с нормативната част на колективния трудов договор, както и на такива, договорени в облигационната му част. Направен е анализ на правната уредба. Определени са социалните и правни основания на индивидуалните претенции. Отделено е внимание на уреденото от закона право на иск за изпълнение от работодателя на колективен трудов договор на синдикална организация, страна по договора, както и на този за обявяване на недействителността му. Направена е препоръка за промяна на нормативната уредба, като е препоръчано уреждането за работодателя на право на иск за обявяване на недействителност на договора, с който той е обвързан по силата на членството му в представителна работодателска организация. Действащата нормативна уредба (чл. 60 КТ) не предвижда такава.

Във втората глава са разгледани индивидуалните претенции на работници и служители, които се проявяват за съществуването на колективния трудов договор, за действителността му или на отделни негови клаузи. Разглеждани са претенциите на

работници и служители, които възникват за установяването на съществуването или несъществуването на договора. Както и тези, които се проявяват затова дали едно споразумение, сключено между колективнодоговорно правоспособни и компетентни страни, е колективен трудов договор или друго, което урежда само облигационни права и задължения за тях. Предложено е разбиране за прилагане на основанията за недействителност на договорите по отношение на колективния трудов договор, като са определени спецификите предвид правната му природа. Обсъждани са претенциите на работници и служители за установяването на прилагането на договора: за обвързаността с разпоредбите му и неговото териториално, предметно, по време и по отношение на лицата действие.

В третата глава са разгледани претенциите по изпълнението на колективния трудов договор. Отделено е внимание на тези за реално изпълнение, за обезщетение при неизпълнение, за кумулацията на претенциите: за реално изпълнение и за обезщетение. Обсъждани са индивидуалните претенции, които възникват относно тълкуването на съдържанието му или на отделни негови клаузи.

В четвъртата глава са разисквани съдебните производства по индивидуални претенции на работници и служители както и на производството пред Комисията за защита от дискриминация, по жалба на работник или служител за установяване на допуснатата дискриминация по отношение на него с колективен трудов договор. Разгледано е съдебното производство по Закона за защита от дискриминация, уредено в чл. 71 – чл. 75 ЗЗДискр.

В заключението е направено обобщение на изводите както и са изведени препоръки за промяна на правната уредба по отношение на индивидуалните претенции по колективни трудови договори.

II. СТУДИИ, СТАТИИ И ДОКЛАДИ

1. ПРОБЛЕМИ НА СКЛЮЧВАНЕТО НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР, статия, публикувана в сп. „ТЕЗА“ на Асоциацията на прокурорите в България, 2014 г.

В статията е обсъждано значението на колективния трудов договор като нормативно съглашение, регулиращо трудови, отношения непосредствено свързани с трудовете по смисъла на чл. 1, ал. 1 КТ и осигурителни отношения. Приема се, че като частноправен договор той се създава по реда на чл. 12-14 от ЗЗД както и при спазване на правилата относно преговорите за сключването му, създадени с разпоредбата на чл. 52 КТ. Отделено е внимание на липсата на нормативно предписание- при сключването на колективния трудов договор, страните да се представляват от ръководствата на преговарящите синдикална или работодателска организация, когато такава встъпва като колективнодоговорна страна. Коментирано е изискването, което е съществувало по силата на разпоредбата на чл. 51, ал. 4 КТ (ред. Държавен вестник бр. 100 от 1992 год.). За представител на синдикалната страна е било определено ръководството на синдикална организация. В статията се поддържа разбирането, че сега действащата уредба предвижда оправдано нормативно разрешение, тъй като представителството се определя свободно в уставите на синдикалните и работодателски организации съгласно чл. 33, ал. 1 КТ. Обсъждана е практиката на ВКС, с която се приема че неподписването на колективния трудов договор от някоя от страните по него, не е основание за недействителността му. Тази теза не се споделя в статията. Предлага се разбирането, че липсата на подписи на някои от участниците в преговорите за сключване на колективен трудов договор е липса на волеизявление, което означава липса на съгласие. Налице е липса на съгласие, тъй като няма насрещни съвпадащи волеизявления. Затова участието на синдикални организации в преговорите, което е завършило с непостигане на съгласие по съдържанието на колективния трудов договор, обосновава недействителността му на основание чл. 60 КТ.

Коментирано е действието на вписването на колективния трудов договор. Обсъждан е въпросът, че липсва изрична нормативна уредба относно вписването на браншовите колективни трудови договори, тези сключени относно дейности от бранша на основание чл. 51б, ал. 2 КТ и тези по общини. Преценено е, че те не могат да не бъдат вписани по арг от чл. 53, ал. 1 КТ, затова се предлага промяна в нормативната уредба, с която да бъде определено в коя инспекция по труда следва да бъде направено това. Явно за браншовите договори ще се прилагат правилата за отрасловите колективни трудови

договори, а тези по общини ще бъдат вписвани в инспекцията по труда в областта, в която се намира общината.

Поставен е въпросът затова, какво разрешение би следвало да се предложи, ако само едната страна по колективния трудов договор подаде заявление за вписване. И от кой момент тече едномесечния срок, с който е обвързана инспекцията по труда, за да извърши вписването? Предложеното разбиране е, че това е моментът на подаване на второто по време заявление, така е изпълнено предписанието на чл. 53, ал. 4 КТ. По този начин обаче за продължителен период е възможно да съществува несигурност относно достоверния екземпляр на сключения колективен трудов договор. Това би създавало неяснота при спорове относно действителното му съдържание в този период (чл. 53, ал. 6 КТ). Затова се препоръчва 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 от колективнодоговорните страни е представено в инспекцията по труда в двуседмичен срок от сключването му. Ако искането е направено след този срок, колективният трудов договор да влиза в сила от деня на постъпване на искането в инспекцията по труда. Предложено е мнение за необходимо създаване на нормативно предписание за представяне на общо заявление за вписване от двете страни, подписано от всички участници с екземпляр от сключения от тях колективен трудов договор. Инспекцията по труда ще е задължена да го впише само, ако това условие е изпълнено. Посочва се, че така проявяващите се на практика проблеми при прилагането на действащата нормативна уредба биха били преодоляни.

В статията се обсъжда упражняването на компетентността относно контрола за спазването на трудовото законодателство от инспекцията по труда, когато тя установи недействителни клаузи в предоставения за вписване колективен трудов договор. Обсъдени са поддържаните в литературата тези, че в случай на противоречие на клаузите на колективния трудов договор с повелителни правни норми, при уговаряне на неблагоприятни условия за работниците и служителите, инспекцията по труда може да уведоми страните за това и да укаже изправянето им. Тя няма право да определя срок за поправяне на недостатъците на колективния трудов договор. Може само да посочи на

страните съдържащите се в него недостатъци и нищо повече. Какво би станало обаче, ако страните по договора не се съобразят с предписанията ѝ и не отстранят недостатъците. Съобразно сега действащата нормативна уредба изглежда, че те имат право на преценка, но не и задължение затова. При действието на разпоредбата на чл. 60 КТ недействителността на колективния трудов договор се обявява от съда по иск на страните по него и на всеки работник или служител, спрямо когото договорът се прилага.

2. ФУНКЦИИ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР, статия, публикувана в Годишник на БСУ, Б., 2015 г.

В статията се анализират функциите на колективния трудов договор. Обсъдена е закрилната функция: създаването на договора цели намаляване на зависимостта на работниците и служителите, спрямо които договорът действа, от работодателя при определяне на условията по трудовите им правоотношения. Отделено е внимание на облекчаващата страните по него функция за уреждане на регулираните отношения, тъй като договорът предвижда и отразява спецификите при конкретния работодател както и на икономическата му функция. Обсъдена е умиротворяващата функция на колективния трудов договор, като споразумение за разрешаване или избягване на трудов спор между работодателската страна и работниците и служителите, спрямо които действа.

В статията е направен обзор на поддържаните в литературата разбирания за функциите на колективния трудов договор в периода 1986-1992 год. Направен е извод, че колективният трудов договор е средство за гарантиране на спазването на договореностите, постигнати в него от всяка от колективнодоговорните страни както в хода на преговорите така и при изпълнението му от работодателската страна заради предвидената в чл. 59 КТ санкция при неизпълнението му.

3. ТРУДОВОТО ПРАВО В БЪЛГАРИЯ, студия, издадена в Годишника на Института по източноевропейско право, Мюнхен, Германия, 2016 г.

В раздел I на студията е разгледано развитието на трудовата нормативна уредба в България. В раздел II е отделено внимание на индивидуалното трудово право в България, поставен е акцент върху основанията за възникване на трудовото правоотношение, страните в него, обсъден е законодателният подход при определяне на понятието работодател и на действащата нормативна

уредба относно наемането на работа на лица, ненавършили 18 години. Анализирани са проблеми на правната уредба, като е предложена промяна в нея по отношение на задължението на работодателя, създадено с разпоредбата на чл. 63, ал. 2 КТ. Разпоредбата на чл. 62, ал. 1 КТ предписва писмена форма за действителността на трудовия договор, като е създадено за работодателя задължение с чл. 62, ал. 3 КТ да изпрати уведомление до Териториалното поделение на Националната агенция по приходите (ТП НАП) в тридневен срок от сключването му. Неизпълнението на това задължение не обосновава недействителност на договора, но довежда до административно-наказателна отговорност за работодателя за неспазване на трудовото законодателство с основание чл. 414, ал. 3 КТ. Посочено е, че целта на това законодателно разрешение, въведено със ЗИДКТ от 2002 г. (Д.в. бр. 120/2002 г.), е намаляване на проявяващото се наемане на работници без трудов договор, без работно време, при неспазването на трудовите нормативните предписания относно продължителност на почивките, размера на отпуските както и заплащането. С уредбата се цели и постигането на по-добър контрол от Инспекцията по труда на наемането на работници както и по-добрата събираемост на дължимите осигурителни вноски. С нормата на чл. 63, ал. 2 във връзка с чл. 63, ал. 1 КТ се постига осигуряване на закрила на наемания работник, като е създадена забрана за работодателя за допускането му до изпълнението на работата, ако не е получил екземпляр от подписания трудов договор и копие от заверено уведомление до ТП на НАП. Затова неизпълнението на задължението от работодателя да изпрати уведомление за трудовия договор както и да представи тези документи, прегражда и възможността на работника да постъпи на работа. Обсъждан е въпросът: има ли право на обезщетение от работодателя работник обаче, с който е създадено трудово правоотношение, но той не може да постъпи на работа поради неизпълнение на задължението на работодателя да му връчи копие от посочените документи. Посочено е, че няма нормативно разрешение за това. Трудовото правоотношение е създадено, не е прекратено, в този случай не е налице и хипотезата на чл. 213, ал. 1 КТ. Законът определя, че работодателят дължи на работника обезщетение, ако виновно не го допусне да започне изпълнение на задълженията си. В случая не е налице виновно недопускане до работа по смисъла на тази норма, тъй като работникът няма как да се яви с готовност да работи заради законовата забрана. Освен това недопускане от работодателя е възможно само, когато работникът би могъл законно да

започне да работи. Необходима е законова уредба за защита правата на работника относно получаване на копие от документите, а също и регламентация как би следвало да бъде прекратен трудов договор, чието изпълнение не може да започне поради неспазване на изискването на чл. 63, ал. 1 КТ. Обсъждана е поддържаната в литературата теза, че в случая не се е проявил пълният фактически състав на възникването на трудовото правоотношение.

Отделено е внимание на видовете трудови договори. Обсъдена е правната уредба на срочните трудови договори и спецификите, които следва да се спазват при сключването им. Коментирана е правната уредба на трудовите договори със срок за изпитване и съдебната практика при спорове относно прекратяването им. Акцент в това изложение е поставен върху нормативната уредба на договорите с предприятие, което осигурява временна работа, трудовия договор за надомна работа, работа от разстояние, трудовия договор, сключен на основание чл. 114а КТ. Обсъдени са правните проблеми на уредбата на работното време. Отделено е внимание на нормативна уредба на работното време с променливи граници и разпокъсаното работно време. Направено е предложение за необходима промяна в уредбата на извънредния труд.

Обсъдена е правната уредба и съдебната практика относно прилагането на предварителната закрила при уволнение на работници и служители и прекратяването на трудовите правоотношения.

В раздел III е разгледано водещото разбиране в трудовоправната наука в България относно колективното трудово право, като регулиращо колективните трудови правоотношения. Колективните трудови правоотношения се определят като се предвижда това разбиране: те включват колективното договаряне, сдружаването на работници и служители за защита на интересите им в областта на трудовите, осигурителните отношения и относно жизненото равнище и сдружаването на работодатели за защита на стопанските им интереси, колективните трудови спорове и др. Направен е анализ на правната уредба на представителите на работниците и служителите и техните функции. Посочено е, че в предприятията, включително в предприятията, които осигуряват временна работа, с 50 и повече работници и служители, както и в организационно и икономически обособени подразделения на предприятия с 20 и повече работници и служители, общото

събрание на работниците и служителите избира от своя състав техни представители за осъществяване на информирането и консултирането по чл. 130в и 130г КТ. То се осъществява по въпроси за получаване на информация при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието и реда за получаването ѝ.

Оделено е внимание на колективни трудови договори. Посочено е, че съгласно действащото в България законодателство, те могат да бъдат сключвани на ниво бранш, отрасъл, община и предприятие, както е допустимо и създаването на национален колективен трудов договор. Страни по тях са синдикални организации и работодател или съответна работодателска организация. Работодател, който не е член на работодателска организация не може да бъде обвързан с колективен трудов договор на ниво бранш или отрасъл, освен когато договорът или негови клаузи са разпростряни спрямо всички предприятия в бранша или отрасъла на основание чл. 51б, ал. 4 КТ. Работодателят няма задължение да сключва колективен трудов договор, но има задължение да встъпва в преговори за такъв. Невстъпването в преговори или непредоставянето на информация, необходима за сключването на договора, обосновава възникването на задължение за работодателската страна за плащане на обезщетение от съгласно чл. 52, ал. 2 КТ. Противоречива съдебна практика е постановена от ВКС при решаването на спорове относно недопускане на синдикална организация до участие в общ проект на всички синдикални организации при работодател, както и относно предвиденото в чл. 52, ал. 2 във връзка с чл. 52, ал. 1 КТ дължимо от работодателя обезщетение при невстъпване в преговори за сключване на колективен трудов договори.

Обсъдено е поддържаното в правната теория разбиране, че облигационната част на колективния трудов договор съдържа само права за синдикалната/ите организация/и, страна по него и задължения за работодателската страна. Не намира подкрепа тезата за уговарянето на облигационни задължения за синдикалната/ите организация/ии, страна по договора.

4. ЗА ЗАДЪЛЖЕНИЕТО НА РАБОТОДАТЕЛЯ ДА ПРЕГОВАРЯ ЗА СКЛЮЧВАНЕТО НА КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР, статия, публикувана в Юридически сборник, БСУ, 2017 г.

В статията е отделено внимание на задължението, създадено с разпоредбата на чл. 52, ал. 1, т. 1 КТ за отделния работодател и за работодателска организация да преговаря за сключването на колективен трудов договор на ниво предприятие, бранш, отрасъл, община. Воденето на преговори не е предоставено на свободната воля на работодателската страна. Посочено е, че този законодателен подход е избран не случайно, той цели осигуряването на защита на важен интерес. Затова преговарянето не може да бъде оставено на волята и настроенията на сключващите договора страни. Отделено е внимание на уреденото в закона право на преговори на синдикална организация и задължението за преговори за съответна работодателска страна за сключване на колективен трудов договор.

Обсъждана е необходимата предпоставка за възникване на правото на преговори за сключване на колективен трудов договор в предприятие, отрасъл, бранш, а именно: липсата на съответното ниво на действащ, непрекратен договор.

Отделено е внимание на разпоредбата на чл. 54, ал. 3 КТ, която предписва, че преговорите за сключване на нов колективен трудов договор започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор. Тя изглежда несвършена обаче, тъй като създава впечатление за уредено задължение за преговаряне и за двете колективнодоговорни страни. Възприемането на действието на такова задължение обаче би било в противоречие с разпоредбата на чл. 52, ал. 1, т. 1 КТ, която урежда право на преговори за съответната синдикална организация. Посочено е, че при хипотезата на чл. 54, ал. 3 КТ става дума за преговори за нов договор, а не за такъв, който ще действа успоредно, едновременно със съществуващия на съответното ниво. Този нов договор би следвало да бъде сключен след изтичане на срока на съществуващия, за да се постигне спазване на забраната, предписана с чл. 51, ал. 2 КТ: а именно, че на равнище предприятие, бранш и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор. При посочената хипотеза проектът за колективен трудов договор, по който работодателската страна е задължена да встъпи в преговори след покана за това от съответна/и колективнодоговорно правоспособна/и и компетентна/и синдикална/и организация/и, се определя по реда на чл. 51а – чл. 51в КТ в зависимост от нивото, на което се сключва договорът. Няма пречка обаче преговорите за сключване на

колективен трудов договор да започнат и преди срока по чл. 54, ал. 3 КТ. Тогава обаче не може да се мисли за съществуване за работодателската страна на задълженията по чл. 52, ал. 1 КТ, при отправена покана за преговори до нея. Затова няма как да бъде обявен законно колективен трудов спор за отказ на работодателя да преговаря преди този срок.

Посочено е, че съгласно действащата нормативна уредба 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. 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. Поддържа се разбирането, че ако в него няма такова вписване, е необходимо проектът да е придружен винаги от покана, в която да е изразено искане за преговаряне. Анализирани са последиците от неизпълнението от работодателската страна на задължението да встъпи в преговори за сключване на колективен трудов договор в срока по чл. 52, ал. 3 КТ, както и на последиците от неизпълнение на това задължение.

Изложено е мнение, че нормативната уредба на преговорите за сключване на колективен трудов договор е сполучлива, доколкото предвижда преддоговорни задължения и отговорност за неизпълнението им. Така е предоставена възможност за постигане на изпълнение от работодателската страна на задължението за преговари, без излишно конфронтиране на страните посредством стачка, макар тя да не е изключена при отказ от работодателя за преговаряне (чл. 1, ал. 1 ЗУКТС). Законовата 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. Той би бил сключен под натиск. Анализирани са правната уредба на преговорите за сключване на колективен трудов договор както и съдебната практика.

В статията се поддържа разбирането, че правната уредба на преговорите за колективен трудов договор е несъвършена. Предложена е промяна, която да урежда отговорността за неизпълнение на задължението за преговори от работодателската

страна- в чия полза се претендира обезщетението за неспазване на задължението на работодателя по смисъла на чл. 52, ал. 2 КТ както и относно определянето на размера му. Сега действащата уредба не дава отговор на тези въпроси.

5. КОЛЕКТИВНОДОГОВОРНАТА ОБВЪРЗАНОСТ, ПРОБЛЕМИ НА ПРАВНАТА УРЕДБА, доклад, представен пред Национална конференция „Право и бизнес. Усъвършенстване на правната уредба, УНСС, 2016 г.

В доклада е анализирана правната уредба на колективнодоговорната обвързаност като се приема, че значението ѝ се проявява при действието на колективния трудов договор: уреждане от него на по-благоприятни трудови, нетрудови, непосредствено свързани с трудовите по смисъла на чл. 1, ал. 1 КТ и осигурителни условия за работници и служители. Коментирана е обвързаността на отделния работодател с колективен трудов договор, действащ на ниво бранш, отрасъл, община, която възниква по силата на членството му в представителна работодателска организация. Попадането му под колективнодоговорна обвързаност на тези нива е преценено, че е по неговата воля, макар договарът да се сключва от работодателската организация. Това е така, тъй като той поддържа членството си в такава организация доброволно, като свободно встъпва в нея, съобразявайки се само с устава ѝ съгласно чл. 5, ал. 1 КТ.

В доклада се предлага разбирането, че отделният работодател е обвързан с браншови, отраслов или колективен трудов договор по общини, когато е член на работодателска организация, страна по такъв договор и доколкото при него има синдикална организация, член на представителна синдикална организация, страна по този договор. Това се обосновава с разпоредбата на чл. 57, ал. 1 КТ. Съгласно нея сключеният колективен трудов договор действа спрямо работниците и служителите, членове на синдикална организация, страна по договора. Няма предвидена в закона възможност освен при изричната разпоредба на чл. 55, ал. 1 и 2 КТ благоприятните условия на колективния трудов да действат спрямо работници и служители, които не са членове на синдикална организация и не са се присъединили към договора по реда на чл. 57, ал. 2 КТ. Предлага се тезата, че работниците и служителите при обвързвания с браншови, отраслов или по общини колективен трудов договор работодател, които не членуват в синдикална организация, страна по този договор, упражнявайки правото си, уредено с чл. 57, ал. 2 КТ,

биха могли да се присъединят към договора.

С колективния трудов договор в предприятие работодателят е обвързан по изричната му воля- със сключването на договора със синдикалната организация или със всички синдикални организации в предприятието съгласно чл. 51а, ал. 2 КТ. В доклада се поддържа разбирането, че действието на колективен трудов договор в това отношение не може да се сравнява с действието на нормативен акт, което се реализира извън индивидуалната воля на субектите, по отношение на които се прилага.

Обсъждана е обвързаността на работниците и служителите с колективен трудов договор по силата на членството им в синдикална организация, страна по договора. Посочено е, че работникът прави винаги свободен избор за обвързването си с колективен трудов договор: това е така тъй като той встъпва и членува свободно в синдикална организация съгласно чл. 4, ал. 1 КТ. Така е и относно присъединяването на работници и служители на основание чл. 57, ал. 2 КТ към колективен трудов договор. Препоръчва се създаване на нормативна уредба, която да урежда колективнодоговорната обвързаност на работник и служител при напускане на синдикална организация, страна по договора или при прекратяване на синдиката.

При проявлението на хипотезата на чл. 51б, ал. 4 КТ волята на работодателя и на работниците и служителите е без правно значение относно обвързването им с колективен трудов договор. Това е хипотезата на разпростирание на прилагането на браншови или отраслов колективен трудов договор или на отделни техни клаузи по искане на всички представителни работодателски и синдикални организации, които са го сключили, от министъра на труда и социалната политика, във всички предприятия от отрасъла или бранша.

В доклада е предложена тезата, че значението на колективнодоговорната обвързаност се проявява най-ясно при продължаването на действието на колективния трудов договор съгласно разпоредбата на чл. 55 КТ. Колективнодоговорната обвързаност отпада по отношение на работник с прекратяване на трудовото му правоотношение. Това е така заради предмета на регулиране на колективния трудов договор: непрекратени трудови, нетрудови, непосредствено свързани с тях и осигурителни отношения. Коментирана е затова практиката на ВКС. Направен е извод, че колективнодоговорната обвързаност приключва с прекратяването на трудовото правоотношение и няма как без

изрично законово прогласяване на продължаването ѝ, тя да бъде възлагана. Колективнодоговорната обвързаност на работодателя обаче не отпада с напускането му на представителната работодателска организация, сключила колективен трудов договор на ниво отрасъл, бранш, община, както и при промяна на работодателя като страна в индивидуално трудово правоотношение в хипотезите на чл. 123 или чл. 123а КТ.

Колективнодоговорната обвързаност има значение за определянето на действащия за конкретния работник колективен трудов договор. При работодател е възможно действието на няколко колективни трудови договора, обвързващи го на различни нива, но не и на едно ниво заради забраната, уредена в разпоредбата на чл. 51, ал. 2 КТ. При действието на няколко колективни трудови договора за един работодател и за работници и служители, членове на синдикална организация, страна по тези договори, ще се прилага този с най-благоприятните условия за тях.

Приема се в правната теория, че чл. 50, ал. 2 КТ установява йерархия на колективните трудови договори според степента на благоприятност на уредените в тях условия, а не според нивото, на което са сключени. Съгласно действащата нормативна уредба, ако работодателят е обвързан с колективен трудов договор на ниво бранш, отрасъл или по общини, сключен с представителна/и синдикална/и организация/и, представена/и при него и е подписал колективен трудов договор в предприятие, по който страна е друга или други синдикални организации, която/които не членува/т в представителна синдикална организация, то тогава при него ще се прилагат различни колективнодоговорни условия: за някои работници условията от браншовия, отрасловия или по общини договор, за други: на сключения в предприятие. Препоръчано е търсене на законодателно разрешение за избягване на прилагането на различна колективнодоговорна уредба на трудовите, нетрудовите, непосредствено свързани с трудовите и осигурителни отношения на работници и служители в едно предприятие.

6. ДОГОВОРИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ, СКЛЮЧВАНИ НА ОСНОВАНИЕ ЧЛ. 234, АЛ. 1 КТ. ПРОБЛЕМИ НА ПРАВНАТА УРЕДБА И РАЗРЕШЕНИЯ НА СЪДЕБНАТА ПРАКТИКА. Доклад, представен на Национална конференция „Новата идея в образованието“, БСУ, Б., 2016 г.

Поставени са въпроси относно определянето на съдържанието на договорите за професионална квалификация и преквалификация, сключвани на основание чл. 234 КТ, законовото и колективнодоговорното им регулиране. Отделено е внимание на възникващите правни спорове по изпълнението им. Направен е анализ на съдебната практика за определяне на дължимото от работник или служител обезщетение при неизпълнение на задължението му за работа с новопридобитата квалификация, в уговорения в договора за професионална квалификация или преквалификация срок. Предложена е промяна на правната уредба относно определянето на ясни критерии за дължимото от работника обезщетение при неизпълнение на задълженията му по тези договори.

В доклада се предлага разбирането, че отношението между възлагащият обучението работодател и обучавания работник се урежда с облигационен договор, който се възприема в правната теория като договор на трудовото право, тъй като е регулиран от него. Определена е целта на този договор, която е: не обучение на работника изобщо, а финансиране от работодателя на повишаването на квалификацията или на преквалификацията му за нуждите на предприятието. Това е така тъй като разпоредбата на чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ позволява договаряне на задължение за работника да работи в продължение на определен срок при работодателя. Приема се, че макар законът да не предписва изрично задължение за работника да заеме длъжност с новопридобитата квалификация, такова разрешение е очевидно. За това говори и разпоредбата на чл. 237 КТ, съгласно която след завършване на обучението въз основа на договор за квалификация, сключен по реда на Глава XI КТ, трудовите отношения между страните се уреждат с трудов договор или със съответно изменение на трудовия договор.

В доклада се поддържа тезата, че е допустимо договарянето от страните в колективния трудов договор на задължение за работодателя да предлага на работник работа с новопридобитата квалификация, за определен срок. Такова задължение е възможно да е уговорено да не обвързва работодателя в предвидени в колективния трудов договор изключения. Изпълнението на такова задължение от работодателската страна подлежи на съдебен контрол, като се приема, че е допустим иск за изпълнение на колективнодоговорното задължение на работодателя- за осигуряване на работа с новопридобитата специалност от работника, за определения в колективния трудов договор срок за съответната длъжност или за обезщетение.

Срокът за работа на работника при работодателя с новопридобитата квалификация макар и да е определен в договора като по-кратък от максималния 5 годишен срок е възможно да бъде прекомерно дълъг, предвид претързаното от работодателя за обучението по договора за квалификация или преквалификация. Затова обвързаността на работника със задължението да работи при работодателя за договорен срок, следва да бъде преценено и договорено съгласно: даването от работодателя по този договор, платено от него поради отсъствието на работника за времето на обучението: наемането на друг работник за временно изпълнение на длъжността му. Нужно да се предвидят и предимствата, които работникът би получил при бъдещото си реализиране на пазара на труда с новопридобитата квалификация . Тази преценка е необходима за постигане на еквивалентност на престациите на страните в договора. Срокът на продължителната работа трябва да съответства на цената на обучението, но тя е тази, която е платена от работодателя. Продължителността на договорения срок за работа е определящ за размера на претендираното от работодателя обезщетение по чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ. Работникът дължи такова обезщетение, само ако такова задължение е уговорено, при прекратяване на сключения от него трудов договор за изпълнение на длъжност с новопридобитата квалификация, преди изтичането на договорения срок за работа с при работодателя.

При сключването на договора за повишаване на квалификация или преквалификация страните в него би следвало да договарят съответно на вложеното от работодателя в обучението на работника задължение за работа за срок. Този срок не следва да е прекалено обвързващ за работника, така че той да работи под страх от предсрочното прекратяване на новосключения трудов договор. Тази съответност подлежи на съдебен контрол, като съдът произнасяйки се относно размера на дължимо от работника по този договор обезщетение при неспазване на задължението да работи при работодателя за определен срок с придобитата квалификация, следва да се произнесе и относно прекомерната продължителност на договорения срок за работа.

7. ДОГОВОРИТЕ ЗА ВРЕМЕННА РАБОТА ПО РЕДА НА ЧЛ. 107Р- 107Ч КТ, ПРАВНИ ПРОБЛЕМИ, доклад, представен на Национална конференция „Право и интернет“, БСУ, 2016 г.

В доклада е обсъждано създаването на действащата нормативна уредба на договорите за временна работа по реда на чл. 107р- 107ч КТ, за въвеждането на Директива 2008/104/ЕО относно работата чрез агенция за временна заетост и Конвенция 181 на Международната организация по труда относно частните бюра (агенции) във вътрешното право. Посочено е, че нормативната им уредба се съдържа в Кодекса на труда, в Закона за здравословните и безопасни условия на труд и в Наредба № 5 от 20 04.2006 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд по срочно трудово правоотношение и при временно трудово правоотношение. Създадената нормативна уредба е възприета като навременна, тя предоставя възможност на предприятия, при които заради често неподвижните обеми на извършваната работа и трудното планиране на необходимия за продължителен период от време персонал, да намерят решение да ползват обучени работници и служители. Затова посредством договорите за временна работа налична на пазара на труда работна сила би могла да бъде ангажирана за избягване на полагане на извънреден труд или на налагането на удължено работно време по реда чл. 136а от КТ за вече наетите от тях работници и служители. Посочено е, че това е така предвид действащите нормативни ограничения за полагане на извънреден труд или на работа при удължено работно време.

Посочено е, че сключването на договор с предприятие, което осигурява временна работа, би могло да бъде предпочитано от работодатели заради възможността да получат впечатления от работата на временните работници за по-продължителен период. Това е така за разлика от възможността за изпитване, която предоставят трудовите договори, сключвани със срок за изпитване в полза на работодателя. При тях срокът, в който начинът на работа на работниците може да бъде проверяван съгласно чл. 70, ал. 1 КТ е не повече от 6 месеца. Така работодателите биха могли да предлагат на временните работници сключването на трудови договори за неопределено време преди, след или по време на работата, за изпълнението на която са били изпратени предвид разпоредбата на чл. 107р КТ, в случай че отговарят на изискванията им, а не да ползват трудови договори със срок за изпитване. Определени са спецификите на трудовите договори, сключвани по реда на чл. 107р- 107ч КТ е. Отделено внимание на подържаните в правната теория разбирания относно характера на трудовото правоотношение за временна работа по смисъла на чл. 107р КТ. В случай, че с колективен трудов договор е предвидено задължение за

работодателя, който е предприятие ползвател, да предоставя други, различни от действащите в предприятието условия на работниците, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа е недействителна клауза заради противоречието ѝ с разпоредбата на чл. 107х, ал. 2 КТ. Приема се, че с разпоредбата на чл. 107ф, ал. 1 КТ са определени задълженията на работника, които са обособени спрямо двете дружества: работникът има задължения спрямо предприятието, което осигурява временна работа, които не са свързани с изпълнението на работата, а с разпоредбата на чл. 107ф, ал. 2 КТ са предписани задължения, които са свързани с изпълнението на работата. С чл. 107х, ал. 1 КТ са определени правата на работниците и служителите по индивидуалните и колективните трудови правоотношения, по които встъпват със сключването на трудовия договор с предприятие, което осигурява временна работа. Уредено е с разпоредбата на чл. 107х, ал. 1 т. 6 КТ право на изпратените работници за присъединяване към колективен трудов договор.

Обсъждан е въпросът обвързано ли е предприятието, което осигурява временна работа с колективния трудов договор действащ в предприятието ползвател. Предложеният отговор на този въпрос е, че то е обвързано не с колективния трудов договор като страна по него, а с договорените условията, които се прилагат спрямо временните работници, по отношение на които договорът действа. Предприятието, което осигурява временна работа е задължено да ги договори по трудовите им правоотношения. Това задължение съществува дори сключеният между двете предприятия търговски договор да не го урежда. Неспазването на предписанието на чл. 107х, ал. 2 КТ и определянето на различни, по-неблагоприятни условия по отношение на временните работници в колективния трудов договор, обвързващ предприятието-ползвател, обосновава недействителността на клаузите, които ги определят. Колективният трудов договор, действащ в предприятието-ползвател обаче не регулира трудовото правоотношение между изпращащото предприятие и работника, който е изпращан за изпълнение на временна работа. Той се прилага само относно частта от трудовото правоотношение за временна работа, което действа между изпратеният за временна работа работник и предприятието ползвател.

