

ЗА ЗАДЪЛЖЕНИЕТО НА РАБОТОДАТЕЛСКАТА СТРАНА ДА ПРЕГОВАРЯ ЗА СКЛЮЧВАНЕ НА КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

гл. ас. д-р Радостина Иванова
Бургаски свободен университет

ON THE EMPLOYER'S OBLIGATION TO NEGOTIATE FOR THE CONCLUSION OF A COLLECTIVE AGREEMENT

Assist. Prof. Radostina Ivanova, PhD
Burgas Free University

Резюме: В статията е анализирана правната уредба относно задължението на отделния работодател и на работодателска организация да преговаря/т за сключването на колективен трудов договор на ниво предприятие, брани, отрасъл, община. Поддържа се разбирането, че воденето на преговори не е предоставено на свободната воля на работодателската страна, като такъв законодателен подход е избран не случайно, той цели осигуряването на защита на важен интерес. Разглеждани са въпроси на дължимото от работодателската страна обезщетение за неспазеното задължение от работодателската страна да встъпи в преговори за сключване на колективен трудов договор.

Ключови думи: работодател, работодателска организация, синдикална организация, колективен трудов договор, задължение за преговаряне, обезщетение, трудов договор, преговори.

Abstract: This article focuses on an analyze of the legal framework regarding the obligation of the individual employer and employers' organization to negotiate the conclusion of a collective agreement at the level of enterprise, branch, sector, municipality. Often the understanding is supported that the negotiation process is not up to the free will of the employer, as such a legislative approach is chosen not by accident; it actually aims at providing protection for an important interest. Further attention is paid to the matter of the compensation owed by the employer for breach of the obligation to enter into negotiations for conclusion of a collective agreement.

Keywords: employer, employers' organization, trade union, collective agreement, negotiation, compensation, employment agreement, negotiation.

Разпоредбата на чл. 52, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда (КТ) установява **задължение** за отделния работодател и за работодателска организация да преговаря/т за сключването на колективен трудов договор на ниво предприятие, бранш, отрасъл, община. Воденето на преговори не е предоставено на свободната воля на работодателската страна. Този законодателен подход е избран не случайно, той цели осигуряването на защита на важен интерес. Затова преговарянето не може да бъде оставено на во-

лята и настроенията на сключващите договора страни¹. За защитата на интереса, към който е насочено създаването на колективния трудов договор за синдикална/и организация/и, които са съответна/и законът установява *право* на преговори и съответно задължение за преговори за съответната работодателска страна.

Предпоставка за възникване на правото на преговори за сключване на колективен трудов договор на ниво предприятие, отрасъл, бранш е липсата на съответното ниво на действащ, непрекратен такъв. Това е така заради предписанието на разпоредбата на чл. 51, ал. 2 КТ, съгласно която на тези нива може да се сключи само един колективен трудов договор. Изключение е предвидено с чл. 54, ал. 3 КТ, съгласно който правото на преговори на синдикалната/ите организация/и възниква три месеца преди изтичане на срока на договора.

Без да указва изрично задължението на работодателската страна да встъпва в преговори, редакцията на чл. 54, ал. 3 КТ го предписва: „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 несъвършена 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. Тя обаче има интерес от инициирането им, тъй като това е интересът от изпълнението на целите, за които е създадена, но не и задължение за това. 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 тази 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 работодателя на задълженията по чл. 52, ал. 1 КТ. Затова няма как да бъде обявен законно колективен трудов спор при отказ на работодателя да преговаря преди този срок.

Преддоговорното задължение за работодателската страна за преговори, предписано с разпоредбата на чл. 52, ал. 1, т. 1 КТ възниква с получаването от нея на покана за това от съответната/ите синдикална/и организация/и и проект за колективен трудов договор. Поканата, за да породи желаня правен ефект, е необходимо да е отправена от надлежна страна, да изразява волята ѝ да встъпи в преговори, за да се обсъдят и уточнят позициите на страните по представен проект. 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 договора² за сключването му. Иначе, ако в него няма такова вписване, по мое мнение е необходимо

¹ *Daubler, W.*, Hrsg., Tarifvertragsgesetz, Nomoskommentar, 3 Auflage, 2012, с. 249 при действащата в Германия правна уредба.

² *Стойчев, Кр.* Преговори за сключване на договор и преддоговорна отговорност, Сиби, С., 2007, с.73.

проектът да е придружен винаги от покана, в която да е изразено искане за преговаряне.

От момента на получаването на покана и проект за договор, работодателската страна е задължена да встъпи в преговори в срока предвиден в чл. 52, ал. 3 КТ: в едномесечен срок от поканата. След изтичането му се смята, че тя е в забава и отговаря за причинените от това си поведение вреди съгласно предписанието на чл. 52, ал. 2 КТ. Това е така и при проявлението на хипотезата на чл. 54, ал. 3 КТ.

В трудовото законодателство в Германия за разлика от действащото у нас няма предвидено задължение за преговори за работодателската страна. То може да бъде уговорено в колективния трудов договор или в друго споразумение. Поведението на страните в преговорите там не подлежи на съдебен контрол, тъй като то е въпрос на колективнодоговорната им автономия. За постигане на встъпване в преговори с работодателската страна работниците и служителите могат да стачкуват³.

По мое мнение нормативната уредба на преговорите за сключване на колективен трудов договор у нас 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. За сключването на колективен трудов договор обаче е възможно възникването на неправилен колективен трудов спор по реда на ЗУКТС. Такъв обаче предвид разпоредбата на чл. 357, ал. 1 КТ не е мислим за изпълнението на колективен трудов договор.

При сегашната нормативна уредба задължението на работодателя и на работодателската/ите организация/и по чл. 51, ал. 1, т. 1 КТ да преговаря/т изглежда безусловно. В Решение № 2133 от 25. 02. 2008 год. по адм. д. № 7973/2007 год., V о. ВАС преценява, че задължението на работодател да преговаря и сключва колективен трудов договор в предприятието е обвързано със задължението на съответните синдикални организации да се легитимират пред него. В конкретния, решаван от Върховния административен съд случай не са представени доказателства пред работодателя за надлежно учредяване на „Синдикат на наемния труд” към КНСБ в предприятието в съответствие с Устава на КНСБ. „Синдикатът на наемния труд” претендира допуснато спрямо него неравно третиране, което представлявало пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. с жалба пред Комисията за защита от дискриминация (КЗД), решението на която впоследствие е обжалвано от работодателя пред Върховния административен съд. Според синдиката неравното третиране се изразява в: недопускане до преговорите, водени от работодателя с друг синдикат в предприятието, в подписване на колективен трудов договор с другия синдикат като по този начин е допуснал дискриминиране на членовете му „като ги е лишил от правото на колективно договаряне и от ползване на по-благоприятни условия по трудовите им правоотношения”.

Съдът обсъжда изискванията, предвидени в чл. 13 от Устава на КНСБ за създаване на синдикална организация в предприятие, за които установява, че не са изпълнени. Стига до извода, че учреденият синдикат не отговаря на изискванията за легитимност на синдикална организация. Приема, че „... за валидното сключване на колекти-

³ *Daeubler, W.* цит.съч., с. 249.

вен трудов договор – участието в преговорите и подписването на колективен трудов договор, следва да се осъществи от надлежни страни, в противен случай договорът не може да произведе целеното правно действие.” Съдът изследва наличието на колективнодоговорна правоспособност на синдикалната организация и при установяването на липсата ѝ, приема, че договорът не може да прояви правно действие. Съдът решава, че синдикалната организация, като уведомява работодателя за учредяването на нова синдикална структура в предприятието и иска да участва в процеса на изготвяне и сключване на колективен трудов договор, следва да представи доказателства, удостоверяващи валидното ѝ учредяване, както и регистрацията ѝ по реда, предвиден в устава на синдиката в съответното териториално поделение на КНСБ. Едва след изпълнението на това условие, за работодателя възниква задължението за преговаряне и за предоставяне на информация съгласно чл. 52, ал. 1 т. 2 КТ за сключване на колективен трудов договор. При липсата на представени му доказателства за наличието на колективнодоговорна правоспособност на синдикална организация, поканила го за встъпване в преговори, работодателят няма задължение да води преговори със синдикалната организация и да сключва договор. Синдикална организация, която не е създадена по предвидения в съответния устав ред, няма колективнодоговорна правоспособност. Споделям извода на съда, че сключването на колективен трудов договор с колективнодоговорно неправомерно страна води до неговата недействителност. Работодателят може да обоснове законния си отказ да преговаря и сключва договор с тази синдикална организация именно заради липсата на колективнодоговорна правоспособност или компетентност.

Действащата нормативна уредба предвижда задължение в преговорния процес и за синдикалната организация, иницирала преговори за сключване на колективен трудов договор. При искане от работодателя е задължена да му предостави информация относно действителния брой на членовете си (чл. 52, ал. 4 КТ). Няма предписано изрично задължение за синдикална организация, която е иницирала преговори за сключването на договора, да предоставя доказателства за колективнодоговорната си правоспособност. Наличието на такова задължение за синдикалната организация пред работодателската страна, като предпоставка за сключване на действителен договор не може да бъде отчрчено обаче. Това е така, тъй като работодателят дължи изпълнение на преддоговорните си задължения само спрямо колективнодоговорно правоспособна синдикална организация.

В правната теория се поддържат различни разбирания относно правото и задължението за преговори. *Проф. Йосифов* приема, че преговорите за сключване на колективен трудов договор са синдикално задължение за съответните синдикални организации. Това според него е така, тъй като съгласно разпоредбата на чл. 4, ал. 2 КТ те представляват и защитават интересите на работниците и служителите пред държавните органи и пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения чрез колективнодоговорното преговаряне⁴. Кодексът на труда не предвижда задължение за синдикална организация да встъпва в преговори за сключване на колективен трудов договор. По мое мнение, в случай, че работодателската страна е поканила на преговори една или повече синдикални организации, такова задължение би могло да бъде обмисляно като съществуващо само за членовете на ръководството на колективнодоговорно правоспособна, съответна синдикална организация съобразно предвиденото в устава ѝ. Иницирирането на преговори от работодателя за сключването на колективен трудов договор в предприятие макар да не е невъзможно и законът да

⁴ *Йосифов, Н.* Колективният трудов договор в България, с.137.

не го забранява, изглежда малко вероятно заради обосноваването на интереса му от това. Той има икономически доминираща позиция в трудовите правоотношения, а по колективния трудов договор поема само задължения спрямо работниците и служителите. Явно такъв интерес той по начало не би имал.

Проявлението на тази хипотеза обаче не е невъзможно на практика. Интерес за инициране на преговори у работодателската страна може да се прояви, когато е нужно да бъде решен възникнал колективен трудов спор с искане за сключване на колективен трудов договор. Това е така и заради действието на чл. 22 от Наредбата за договаряне на работната заплата, съгласно която разпоредба при непостигане на съгласие в преговорите и при сключване на колективен трудов договор относно работната заплата и механизмите за определянето ѝ, споровете се решават по реда на ЗУКТС. Предложените преговори за решаването на колективния трудов спор едва тук са задължителни за участие за синдикалната/ите организация/и, представляваща работниците и служителите дотолкова, доколкото е уредено задължение с чл. 3 във връзка с чл. 11, ал. 1 Закона за уреждане на колективните трудови спорове за представляващите работниците и служителите в спора. Непредлагане и неучастие в преговори от тях обуславя незаконност на обявената впоследствие в резултат на спора стачка.

За да постигне прекратяването на колективния трудов спор и избягване на причиняваните от него вреди, работодателската страна би преговаряла за сключването на колективен трудов договор. Тази хипотеза е възможно да се прояви, само когато в колективния трудов спор работниците и служителите са представлявани от синдикална организация. Преговорите за решаването му освен това не са преговори за колективен трудов договор, тъй като проектът за него трябва да е подготвен съгласно изискванията на чл. 51а КТ, за да обуслови сключване на действителен такъв. Затова споразумението за уреждане на колективен трудов спор в предприятие може да бъде колективен трудов договор, само ако бъде сключено от колективнодоговорно правоспособна и компетентна страна в предприятието при спазване на правилата относно подготовка на проект по чл. 51а КТ.

Хипотезата относно преговори за колективен трудов договор в рамките на колективен трудов спор изглежда приложима и относно браншовите, отрасловите и колективните трудови договори по общини дотолкова, доколкото сключването на договора би решило такъв спор на национално ниво, на ниво бранш, отрасъл, община, провеждан от една или повече синдикални организации.

Правната уредба на преговорите за колективен трудов договор е несвършена. Необходима 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.