

ОТНОШЕНИЯ, ПО ПОВОД СКЛЮЧВАНЕ НА ТРУДОВ ДОГОВОР И ДРУГИ ОТНОШЕНИЯ, ПРЕДМЕТ НА УРЕЖДАНЕ ОТ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

доц. д-р Радостина Стоилова Иванова

Център за юридически науки, Бургаски свободен университет

RELATIONS CONCERNING THE CONCLUSION OF A CONTRACT OF EMPLOYMENT AND OTHER RELATIONS, SUBJECT OF A COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

Assoc. Prof. Dr. Radostina Stoilova Ivanova

Faculty of legal studies, Burgas Free University

Summary: The article is devoted to the study of the subject of settlement of the collective labor agreement, in the opinion of a provision of Art. 50 Labour Code. In the article draws conclusions and recommendations, substantiated by case law, regarding the necessary changes in the labour legislation to specify the included in the subject of regulation of the collective labor agreement and other relations besides the labour and insurance ones. The limits of regulation of the collective labor agreement are outlined and a recommendation is made for normative establishment of the principle of favorableness of the collective labor agreements in force in relation to one legal relationship at different levels.

Keywords: contract for professional qualification of employee, retraining contract, employment contract, responsibility for failing to work, termination of employment;

Определяща за предмета на колективния трудов договор е нормативната уредба, която посочва пределите му на регулиране. Нормативната му част урежда съдържанието на индивидуалните правоотношения, определени с разпоредбата на чл. 50, ал. 1 КТ, но не само.

1. Съобразно предписанието на чл. 50, ал. 1 КТ предмет на регулиране на колективния трудов договор са въпроси на трудовите отношения: тези, които възникват при предоставяне на работна сила от работник или служител на работодател по смисъла на чл. 1, ал. 1 и ал. 2 КТ. Такива са и осигурителните отношения на работници и служители, но тези отношения, които се урежат от допълнителното доброволно обществено осигуряване. Това е така заради преобладаващите императивни норми в осигурителното законодателство. Отношенията, предмет на уреждане от колективен трудов договор, са тези трудови и осигурителни отношения, които са регулирани с диспозитивни правни норми, като за колективнодоговорните страни е открита възможност да уговорят по-благоприятни условия за работниците и служителите. Подлежащите на уреждане с колективен трудов договор въпроси не са изброени в закона изчерпателно. Те се извеждат по тълкувателен път и/или от отделни разпоредби на закона, които допускат уредба с колективен трудов договор. Клаузите на нормативната част на колективния трудов договор, които регулират трудови и осигурителни

отношения, се прилагат за индивидуалните отношения, като изключват действието на по-неблагоприятните за работниците и служителите клаузи в техните индивидуални договори.

Предмет на колективен трудов договор са тези трудови и осигурителни отношения, с които са обвързани работниците и служителите – членове на синдикалната организация, страна по договора или тези, които са се присъединили към него по реда на чл. 57, ал. 2 КТ, от една страна и техният работодател, от друга. От предмета на регулиране на договора се изключват служебни и други отношения, напр. възникнали от сключени договори за поръчка или изработка, при които отдаването на работната сила за ползване по смисъла на чл. 1, ал. 2 КТ не е техен предмет. Закрилното му действие съгласно действащата нормативна уредба за тях е изключено.

По-ясният законодателен подход би бил обаче разпоредбата на чл. 50, ал. 1 КТ да предвижда, че предмет на уреждане от колективния трудов договор са **отношения, регулирани от трудовото право и осигурителни отношения.**

2. Това твърдение се налага поради следното: нормативната част на колективния трудов договор може да съдържа правила и относно регулиране на:

Отношения, които се отнасят до учредяването на индивидуалните трудови правоотношения.

Отношенията по създаването на трудово правоотношение, регулирани от колективен трудов договор са тези, които възникват преди и във връзка с него. Задължението на работодателя, предписано с разпоредбата на чл. 62, ал. 6 КТ е при, непосредствено преди сключването на трудовия договор да запознае работника или служителя с трудовите задължения за заеманата длъжност или изпълняваната работа. Това задължение може да бъде съпроводено от колективнодоговорно задължение за него да информира новопостъпващия за условията, действащи в предприятието му, приложими към договора, който ще сключи. Това са условията, при които работникът ще работи, а не само трудовите задължения за длъжността, която ще заема с подписването на договора, оформени в длъжностна характеристика. Това е подходът, който най-често се прилага на практика. Тези условия най-често стават известни на работника едва след сключването на трудовия договор. Новопостъпващият обичайно получава информация за условията, задължителни за съдържанието на трудовия му договор (съгласно разпоредбата на чл. 66, ал. 1 КТ), към момента на сключването му, но не и за други, съпътстващи осъществяването на трудовата му функция.

Предвиденото от закона задължение за работодателя да запознае работника с обема и вида задължения по създаването на трудовото правоотношение е предхождащо сключването на трудовия договор. Няма пречка да бъде създадено колективнодоговорно задължение за работодателя, която да включва и задължение да запознае работника и с други условия по създаването на индивидуално правоотношение. Това би постигнало по-голяма прозрачност за начина, по който новопостъпващият работник ще работи при него.

Възможно е колективният трудов договор да съдържа задължение за работодателя да запознае новопостъпващия работник или служител с колективнодоговорните условия, които действат в предприятието му. С разпоредбата на чл. 58 КТ е създадено за него задължение да информира всички работници и служители за колективните трудови договори, сключени в предприятието, тези по отрасли, браншове или общини, с които е обвързан, както и да държи техните текстове на разположение на работниците и служителите. Това са работниците и служителите, наети и работещи в предприятието му, независимо от това дали по отношение на тях договорът действа.

Няма пречка обаче в него да бъде предвидено задължение за работодателя да запознае новопостъпващия работник или служител с колективнодоговорните условия, действащи за длъжността му. Това е задължение не по отношение на вече работещите по трудови правоотношения, а на тези, които тепърва ще встъпят в такива. Преценката е на работника дали, за да ползва колективнодоговорните условия, ще се присъедини към синдикална организация, страна по него или ще се присъедини по реда на чл. 57, ал. 2 КТ към колективния трудов договор.

Допустимо ли би било да се създават колективнодоговорни условия относно сключването на трудов договор, като по този начин колективният трудов договор да урежда отношения, предхождащи учредяването на индивидуално трудово правоотношение. На този отговор следва да се отговори положително. Това са такива условия, които трябва да бъдат изпълнени от новопостъпващите работници и служители и са предмет на отношения, които предхождат сключването на индивидуалните им трудови договори. Това биха могли да бъдат условия относно притежавана от новопостъпващите определена правоспособност или квалификация. Затова тук може да бъде направен извод за включване в предмета на колективния трудов договор и на отношения, които предхождат сключването на индивидуални трудови договори.

Колективният трудов договор може да съдържа задължение за работодателя да предложи повишаване на квалификацията или преквалификация на работниците (съгласно чл. 234, ал. 1 КТ), както и условията за работниците и служителите, при които ще се обучават. Отношенията по повишаване на квалификацията на работници или преквалификацията им не са трудови, но подлежат на регулиране от колективен трудов договор. Те са отношения, непосредствено свързани с трудовите по смисъла на чл. 1, ал. 1, in fine КТ. Това са финансовите, битовите и други условия за обучението по смисъла на чл. 234, ал. 2, т. 3 КТ. За работодателя е възможно да бъде уговорено и задължение в колективния трудов договор да предложи сключването на нов трудов договор с работника с новопридобитата от него квалификация, след успешното завършване на обучението или да предложи изменение на действащия между страните трудов договор съобразно новопридобитата от работника квалификация. За недопускане на ограничаване на договорната свобода на работодателя, условията, които съдържа предложението за сключване на нов или изменението на трудовия договор не следва да бъдат определяни от колективния трудов договор. Задължение за сключване на трудов договор от работника след завършване на обучението не може да бъде уговорено заради действието на правилото на чл. 50, ал. 2 КТ. Такова задължение обаче може да бъде уговорено в индивидуалния договор на работника за повишаване на квалификацията или преквалификация предвид разпоредбата на чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ.

В трудовия договор могат да бъдат предвидени условия за първоначално обучение на работника или служителя, предхождащо постъпването му на работа. Такива условия са допустими и те на общо основание могат да бъдат уреджани от колективния трудов договор като задължение на работодателя да осигури обучение за негова сметка при определени в договора условия. Колективният трудов договор може да регламентира системи за кариерно развитие, правила относно работата на работници и служители, които съчетават работата с обучение²⁵¹ и др., въпроси, които не са трудови, но са непосредствено свързани с трудовите отношения.

¹ Така за Русия вж. *Орловски, Ю.П., Нуртдинова, А.Ф.*, о.р. Трудовое право, России, Контракт, Инфа Р, М., 2008, с.57.

С колективен трудов договор може да бъде уговаряна и социална програма, действаща при работодателя, с която се уреждат въпроси на социално-битовото и културно обслужване на работниците и служителите, които са отношения, непосредствено свързани с трудовите по смисъла на чл. 1, ал. 1 in fine КТ.

Налага се изводът, че следва да бъде преодоляно ограничаването на предмета на регулиране на колективния трудов договор до трудовите и осигурителните отношения и да се възприеме предложението за предметът му на регулиране да бъде отношения, регулирани от трудовото право и осигурителни отношения.

3. От друга страна обвързващ за колективнодоговорните страни относно границите на регулиране на колективния трудов договор са: **а.** действащ национален колективен трудов договор; **б.** колективни трудови договори, сключени от работодателя в предприятието или такива, с които е обвързан на ниво бранш, отрасъл, община заради членството си в работодателска организация, страна по него. Работодателят е обвързан с колективен трудов договор, сключен на ниво бранш или отрасъл и когато действието му е разпространено по отношение предприятията от целия бранш от министъра на труда и социалната политика на основание чл. 51б, ал. 4 КТ.

В общо очертаните предметни рамки на съдържанието на колективния трудов договор, законът предявява изисквания и към съдържанието на правните разрешения. Договорната свобода на страните в рамките на предмета на колективния трудов договор се простира до определени граници.

Затова съгласно предписанието на чл. 50, ал. 1 КТ клаузите на колективния трудов договор:

а. не могат да противоречат на повелителни разпоредби на закона. Отклонението от тези правила е недопустимо, те фиксират действащите условия. Повелителните норми определят изчерпателно съдържанието и обема на урежданите права, затова отклонението от предписаното от тях с колективния трудов договор би довело до недействителността му или на отделни негови норми. Клаузите на колективния трудов договор не трябва не само да не противоречат на повелителни разпоредби на закона, нито да го заобикалят, но и да не противоречат на добрите нрави съгласно чл. 60 КТ във връзка с чл. 26, ал. 1 ЗЗД макар и без изрично предвиждане в КТ. Колективнодоговорните страни при уреждане на задължения за работодателя относно сключването на индивидуални трудови договори не трябва да уговарят клаузи, с които се допуска неравно третиране на работници и служители по някой от признаците в чл. 8, ал. 3 КТ. Неравно третиране не следва да се допуска и при уговаряне на колективнодоговорни клаузи относно предварителна закрива при уволнение по чл. 333, ал. 4 КТ.

б. на императивни нива в диспозитивни правни норми. Колективният трудов договор урежда такива права и задължения, които са уредени с диспозитивни норми. Последните регулират правоотношения, но само дотолкова, доколкото участниците в тях не са предвидили нещо различно от предписаното в закона.

Диспозитивните трудовоправни норми, обаче, най-често съдържат императивни граници (минимуми и/или максимуми), които не могат да бъдат престъпвани с колективнодоговорни клаузи, но допускат уговаряне на по-благоприятни условия за работниците и служителите.

в. трябва да предвиждат по-благоприятни за работниците и служителите условия на урежданите отношения в сравнение с предвидените в закона (чл. 50, ал. 2 от КТ). Принципът на благоприятност, проведен с тази законова разпоредба изключва създаването с колективния трудов договор на по-неблагоприятни от предвидените в нормативен акт трудови и осигурителни условия за работниците и служителите, спрямо

които той действа. Спазването на принципа на благоприятност, извеждан от разпоредбата на чл. 50, ал. 2 КТ, изисква от страните да не допускат в колективния трудов договор уговаряне на задължения в повече за работниците и служителите от предвидените с императивни разпоредби на закона както и на условия по-неблагоприятни от определените с императивни граници в диспозитивни норми.

Разпоредбата на чл. 50, ал. 2 КТ обаче разкрива известна неточност. Няма как колективните трудови договори, сключени на национално ниво, на ниво бранш, отрасъл и общини да отчитат условията при всички работодатели, членове на съответния браншови, отраслов и по общини колективен трудов договор, с които те са обвързани на ниво предприятие. Затова разпоредбата на чл. 50, ал. 2 от КТ се прилага за колективните трудови договори на ниво предприятие, които при сключването им трябва да съдържат клаузи не по-неблагоприятни от тези, с които работодателят е обвързан на ниво бранш, отрасъл или община. ВАС с Решение от 20.03.2008 год. по к. гр. д. № 7/2008 год. разбира правилно установената забрана в колективния трудов договор да се уговарят клаузи, които са по-неблагоприятни от установените в закон или в „предходен” колективен трудов договор. Сравнени именно с тях, клаузите в новия договор не могат да бъде по-неблагоприятни за работника или служителя, за който той се прилага. Когато с колективен трудов договор с отделен работодател са създадени условия, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от предвидените в колективен трудов договор, с който работодателят вече е обвързан, те ще са недействителни. Неоправдано би било обаче обвързване на колективния трудов договор в предприятие, който противоречи на друг, действащ за работодателя на ниво отрасъл, бранш, община с необходимостта от обявяване на недействителността му или на негови клаузи. Тук е налице колизия на правни норми от колективни трудови договори, сключени на различни нива. Обявяване на недействителност не е необходимо, заради прилагане на принципа на благоприятност. Прилагането им се извършва непосредствено като се заместват неблагоприятните клаузи с по-благоприятните съобразно принципа, извлечан от разпоредбата на чл. 50, ал. 2 КТ. Прилагането на този принцип изисква обвързването на работодателя с *най-благоприятните клаузи* за работниците и служителите, за които колективният трудов договор се прилага, измежду всички договори, които действат спрямо него. Още повече някои колективно-договорни разпоредби е възможно да са благоприятни за едни работници и служители и неблагоприятни за други. Прогласеният принцип на благоприятност следва да бъде уреден изрично като задължение за работодателя, обвързан с няколко колективни трудови договора, да прилага най-благоприятните за работниците и служителите условия от тях. Този принцип е израз на закрилната функция на колективния трудов договор, предписва да се прилагат най-благоприятните условия за работниците и служителите. Благоприятността им обаче не се определя общо, а индивидуално за всеки работник или служител, за който колективния трудов договор се прилага. По силата на този принцип действието на неблагоприятните условия в индивидуалните трудови договори се блокира. Законното прилагане на принципа на благоприятност се преценява на база индивидуалното регулирано правоотношение и интереса на отделния работник или служител, преценен съобразно обективни, критерии.