

КОЛЕКТИВНИЯТ ТРУДОВ ДОГОВОР И ДОГОВОРИТЕ ЗА ВРЕМЕННА РАБОТА ПО РЕДА НА ЧЛ. 107Р-ЧЛ.107Ч КТ. ПРАВНИ ПРОБЛЕМИ

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

THE COLLECTIVE AGREEMENT AND CONTRACS FOR TEMPORARY EMPLOYMENT PURSUANT TO ART. 107r-107ch OF THE BULGARIAN LABOUR LAW. LEGAL ISSUES

Assist. Prof. Radostina Ivanova, PhD
Burgas Free University

Summary: This paper discusses the legal framework of employment contracts for temporary work concluded under Art. 107r-107ch of the Bulgarian Labour Code. It emphasizes on the legal protection, which the law offers temporary workers. Discussed is also the application of unequal treatment prevention of the employed workers in the enterprise. Attention is paid to the collective rights of temporary workers, joining the collective agreement and its connection to their specific employment.

Keywords: enterprise that provides temporary employment, employee, employer, enterprise-user, collective agreement, contract of employment, unequal treatment, protection against dismissal.

Действащата нормативна уредба е създадена 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 право¹. Посредством уреждането на трудовите договори с предприятие, което осигурява временна работа като нови видове трудови договори се постига либерализация на съществуващия нормативен ред относно учредяването на трудови правоотношения.

Трудовите договори с предприятие, което осигурява временна работа са уредени в чл. 107р-107ч от Кодекса на труда (КТ) като правна уредба има в Закона за здравословните и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) 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.

Нормативното им уреждане създава възможност за гъвкаво наемане на работници и служители за изпълнение в предприятията на дейности, които нямат постоянен характер. Законната уредба е навременна, тя би могла да окаже положително влияние върху безработицата, да провокира ползване на свободни работници и служители, желаещи да работят без обвързване по безсрочни трудови правоотношения за извършването на определени срочни дейности. Възможно е постигане намаляване или избягване на безработицата особено на дългосрочната безработица² Законната уред-

¹ Мръчков, В., Трудово право, Сиби, С., 2010, с. 183

² Mayer, Udo R. Fachgebiet Rechtswissenschaft Jean-Monnet-Chair für Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Stellungnahme zur Verlängerung des Überlassungszeitraums von Leiharbeitnehmern mit besonderen Vermittlungsproblemen im Rahmen des geplanten Job-AQTIV-Gesetzes, 2001, S. 1

ба предоставя възможност на предприятия, при които заради често непродължителен период от време персонал, да намерят решение относно ползване на необходима работна сила.

Посредством договорите за временна работа налична на пазара на труда свободна работна сила би могла да бъде ангажирана и за избягване на полагане на извънреден труд или на налагането на удължено работно време по реда чл. 136а от КТ от работодатели за вече наетите и работещи при тях работници и служители. Това е така предвид действащите нормативни ограничения относно основанията за нареждането и продължителността на полагане на извънреден труд от работници или работа от тях при удължено работно време.

Сключването на договор с предприятие, което осигурява временна работа би могло да бъде предпочитано и заради възможността предприятието ползвател да получи впечатления от работата на временните работници за по-продължителен период. Това е така за разлика от изпитването, което се извършва по трудовите договори, сключвани от работодатели със срок за изпитване на основание чл. 70, ал. 1 КТ. При тях срокът за изпитване, уговорен в полза на работодателя, в който начинът на работа на работниците може да бъде проверяван от него съгласно чл. 70, ал. 1 КТ, е не повече от 6 месеца. При договорите с работници изпратени от предприятие, което осигурява временна работа преценката на работата им от предприятието ползвател би могла да продължи и повече от 6 месеца в зависимост от продължителността на работата, за извършването на която са наети или от периода на отсъствие на замествания. Предприятието ползвател би могло да предлага на временните работници сключването на трудови договори за неопределено време преди, след или по време на работата, за изпълнението на която са били изпратени съгласно разпоредбата на чл. 107р КТ, в случай че отговарят на изискванията му, а не да сключва трудови договори с наети от него работници, ограничен от нормативно уредения непродължителен и често недостатъчен максимален срок за изпитване.

Специфика на трудовите договори, сключвани по реда на чл. 107р- 107ч КТ е, че работодател е предприятието, което осигурява временна работа, но реално работната сила се предоставя на предприятието ползвател. За да придобие качеството работодател като предприятие, което осигурява временна работа, то трябва да е регистрирано по реда на чл. 74е-74п от Закона за насърчаване на заетостта съгласно предписанието на чл. 107р, ал. 7 КТ. Работата се изпълнява под ръководството и контрола на предприятието ползвател като правилата, които действат спрямо наетите от него работници и служители действат и по отношение на работниците, изпратени от предприятието, което осигурява временна работа. Спецификата на договорите за временна работа се проявява относно предоставянето на работната сила: тя се ползва за изпълнението на трудови задължения на длъжност, посочена от ползвателя като постигнатите при изпълнението ѝ цели са в полза на трето лице³, което не е работодател за този работник. Изпълнението на трудовата функция от работника или служителя е в интерес и в полза на предприятието ползвател като обаче не може да бъде отречен интересът на предприятието, което осигурява временна работа от наемането на тези работници. Неговият интерес е налице: това е така заради сключването на възмезден търговски договор⁴ между него и предприятието ползвател относно изпращането на работници за изпълнение на временна работа в предприятието ползвател.

³ Мръчков, В., Средкова, Кр., Василев, А. Коментар на КТ, Сиби, изд. 11, 2013, С., с. 340

⁴ Мръчков, В., Средкова, Кр., Василев, А., Коментар на Кодекса на труда, 12, Сиби, С., 2016, с.333.

Трудовите договори за временна работа се учредават само на основание чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ до завършване на определена работа и на основание чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ за заместване на работник или служител, който отсъства от работа. Такова е предписанието на чл. 107р, ал. 4 КТ. Законът не допуска изпращане на работа на работник в предприятие ползвател по трудово правоотношение с определен срок, с основание чл. 68, ал. 1 т. 1 КТ. Още ограничения поставя чл. 107р, ал. 2 КТ, съгласно който общият брой на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа в предприятие ползвател, не може да бъде повече от 30 на сто от общия брой на работещите при него работници и служители. С тази законова разпоредба се цели запазване на работните места на наетите от дружеството ползвател работници и се избягва заменянето им изцяло с работници, които са изпратени от предприятие, което осигурява временна работа. С разпоредбата на чл. 107р, ал. 3 КТ са поставени още ограничения. Създадена е забрана за сключване на трудов договор за изпращане за изпълнение на работа: **1.** при условията на първа и втора категория труд; **2.** в предприятия, свързани с националната сигурност и отбраната на страната. Съгласно §1, т. 19 ДР КТ тези предприятия следва да бъдат определени от Министерски съвет. **3.** в предприятия, в които се провежда стачка.

Правата на работника или служителя по договора за временна работа са прогласени в чл. 107х КТ като това е неизчерпателно уреждане съгласно предвидянето на чл. 107х, ал. 1, т. 12 КТ. Специална закрила на работниците и служителите, изпратени от предприятие, осигуряващо временна работа е предвидена в разпоредбата на чл. 107х, ал. 2 КТ. Те не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение поради временната им работа спрямо останалите работници и служители, които работят в предприятието ползвател на същата или на сходна работа, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от притежаваната квалификация или придобитите умения. Когато на същата или на сходна работа няма заети работници или служители, тези изпратени за изпълнение на временна работа в предприятието ползвател, не могат да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение от останалите работници и служители, които работят при него. Така се провежда принципът на равнопоставеност, съгласно който временните работници трябва да получат, а работодателят им е длъжен да им предостави такива условия по трудовите им правоотношения каквито биха получавали като наети по трудово правоотношение от предприятието ползвател⁵, не и по-неблагоприятни. Затова работниците, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа не могат да получават по-неблагоприятни условия по трудовите си правоотношения от наетите на еднакви или сходни длъжности в предприятието ползвател работници.

В случай, че в 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.

С чл. 107ф, ал. 1 КТ са определени задълженията на работника, които са обособени спрямо двете дружества: работникът има задължения спрямо предприятието работодател, 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 правоотношения⁶, по които встъпват със

⁵ *Daeubler, W.* Kommentar des Tarifvertragsgesetz, Nomos, B., 2013, с. 716

⁶ *Мръчков, В., Средкова, Кр., Василев, А.*, Коментар на КТ, 11, 2013, Сиби, С., с. 354-355

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. Нормата урежда право на присъединяване към колективния трудов договор, с който предприятието ползвател е обвързано. Това може да е колективен трудов договор в предприятието както и браншови или отраслови колективен трудов договор. Изпращащото предприятие и временните работници по мое мнение не могат да бъдат обвързани помежду си с колективен трудов договор, който да урежда други, различни от действащите в предприятието ползвател условия за тях. Това е така тъй като спрямо трудовите им правоотношения може да действа само един колективен трудов договор на едно ниво заради предписанието на разпоредбата на чл. 51, ал. 2 КТ. От друга страна така е заради прилагания принцип на равно третиране на временните работници съгласно разпоредбата на чл. 107х, ал. 2 КТ: в предприятието ползвател могат да действат само еднакви условия относно наетите от него по трудови договори работници, в случая обвързани с колективен трудов договор и работниците, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, присъединили се към този договор.

Тук може да се постави въпросът обвързано ли е предприятието, което осигурява временна работа с колективния трудов договор действащ в предприятието ползвател. Отговорът на този въпрос по мое мнение е, че то е обвързано не с колективния трудов договор, а с условията, договорени с него, които се прилагат спрямо присъединилите се към него временни работници и то е задължено да ги договори по трудовите им правоотношения. Това задължение съществува дори сключеният между двете предприятия търговски договор да не го урежда. Така е заради спазване на принципа на равно третиране спрямо работниците, които то изпраща за временна работа в предприятието ползвател, както и заради действието на разпоредбата на чл. 107х, ал. 1, т. 6 КТ относно присъединяването към колективен трудов договор. 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. Интересен би бил отговорът на въпроса прилага ли се колективният трудов договор в изпращащото предприятие спрямо работниците, изпратени в предприятието ползвател за изпълнение на временна работа. По отношение на частта от трудовото правоотношение с изпращащото предприятие, може да действа колективен трудов договор, с който то е обвързано. Такова регулиране не може да бъде отречено, затова тук може да бъде поставен въпросът дали не е необходима промяна на разпоредбата на чл. 51, ал. 2 КТ, която да предвижда регулирането на единното трудовото правоотношение, възникнало по трудов договор за временна работа от повече от един колективен трудов договор, действащ на едно ниво.

Трудовите договори с предприятие, което осигурява временна работа биха могли да бъдат успешно прилагани на практика и предпочитани от работодателите заради предимствата, които предлагат пред прякото наемане на работници и служители. С тях се избягва търсенето от работодателите често и продължителен период от време на персол и преценката на качествата при наемането му, а за изпълнението на временна работа те могат да ползват посредством договорите за временна работа по чл. 107р-107ч КТ вече обучени работници и служители.