

## ДЕЙСТВИЕ НА КОЛЕКТИВНОДОГОВОРНИ КЛАУЗИ. НЯКОИ ПРОБЛЕМИ НА СЪДЕБНАТА ПРАКТИКА

Доц. д-р Радостина Иванова  
Бургаски свободен университет

**Резюме:** Статията разглежда въпроси относно действието на колективния трудов договор във времето. Засяга въпроси, решавани противоречиво в съдебната практика относно действието на изменение на колективен трудов договор, което влиза в сила преди момента на сключването му. Обсъдени са предпоставките, които трябва да са налице, за да може изменението да регулира трудови правоотношения. Засегнати са въпроси относно действието на изменение на колективен трудов договор, което влиза в сила преди момента на сключването му и предвижда по-неблагоприятни условия за работниците и служителите, за които се прилага, от вече договорените.

**Ключови думи:** Колективен трудов договор, сключване, изменение, синдикални органи, трудови правоотношения, по-благоприятни условия, по-неблагоприятни условия, противоречива съдебна практика.

## EFFECT OF COLLECTIVE AGREEMENT CLAUSES. PROBLEMS OF CASE – LAW

Assoc. Prof. Dr. Radostina Ivanova  
Burgas Free University

**Abstract:** The article examines issues regarding the effect of the collective labor agreement over time. It addresses issues resolved inconsistently in case law regarding the effect of an amendment to a collective labor agreement that enters into force before the moment of its conclusion. Discusses the preconditions that must be present in order for an amendment to regulate employment relations. Issues are raised concerning the effect of an amendment to a collective agreement which enters into force before the time of its conclusion and provides for less favourable conditions for the employees to whom it applies than those already agreed.

**Keywords:** Collective labor agreement, conclusion, amendment, trade unions, employment relations, more favorable conditions, less favorable conditions, contradictory case-law.

Колективният трудов договор регулира трудови, непосредствено свързани с трудовете по смисъла на чл. 1, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) и осигурителни отношения, които съществуват при влизането му в сила или са създадени докато е действал, но преди прекратяването му. Това е така заради предписанието на чл. 50, ал. 1 КТ, който предвижда, че с договора се уреждат въпроси на трудовете и осигурителните отношения на работниците и служителите, членове на синдикална организация, страна по него, както и на присъединилите се по реда на чл. 57, ал. 1 и 2 КТ. И това са въпроси, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.

Целта му е да създаде по регулираните от него правоотношения по-благоприятни условия за работниците и служителите, за които се прилага, от уредените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан съгласно чл. 50, ал. 2 КТ.

Договорът регулира действащи правоотношения в рамките на предмета му. Уредбата му се прилага за тях до прекратяването му, като законът не допуска продължаване на приложението на колективния трудов договор след изтичане на срока, за който е сключен. В съдебната практика противоречиво са решавани въпроси относно действието на договора. А именно-регулира ли той или негови клаузи, на който/които е придадена обратна сила, трудови правоотношения, които са съществували към момента на влизането му/им в сила, но са прекратени към момента на сключването му или на сключването на изменение към него.

Принципът е, че колективният трудов договор влиза в сила от момента на сключването му, т.е. от подписването му от представляващите страните, ако не е предвидено друго съгласно чл. 54, ал. 1 КТ. Няма пречка обаче той да влиза в сила в по-късен момент от този, ако това е договорено. Законно е и придаването на обратна сила на колективния трудов договор или на негови отделни клаузи. Това са случаите, при които влизането му/им в сила предхожда момента на сключването му. Това означава в договора да бъде предвидено уреждането от него и на отношения, създадени преди възникването му. Действителна е клаузата, с която се определя действието на договора от по-ранна дата<sup>1</sup> от датата на сключването му, когато това е уговорено изрично от сключващите го страни. Нормите му действат с обратна сила спрямо правоотношенията, за които се прилагат дотолкова, доколкото подобряват положението на работниците и служителите<sup>2</sup>. Това е така заради изискването на чл. 50, ал. 2 КТ- договорът да предоставя по-благоприятни условия на работниците и служителите, за които се прилага от вече получените от тях по индивидуалните им правоотношения.

Изменение на вече действащ колективен трудов договор, с което се придава обратна сила на негови клаузи се допуска, но то може да бъде направено от сключилите го страни само до изтичане на срока, за който договорът е сключен. Когато срокът му е изтекъл, той е прекратен и придаване на обратна сила на негови разпоредби е невъзможно. Страните могат да встъпят в преговори и при успешното им завършване да бъде сключен нов договор. Когато не е изтекъл срокът на колективния трудов договор, а само на отделни негови клаузи, то тези разпоредби след изтичането на срока им не се прилагат към регулираните правоотношения и не могат да бъдат променени.

Как обаче следва да бъде решен въпросът за действието на колективнодоговорните клаузи, на които е придадена обратна сила, за трудовите правоотношения, които са прекратени към момента на сключването на изменение на действащ колективен трудов договор, който се е прилагал за тях. Съдебната практика, постановена към настоящия момент на ниво районни и окръжни съдилища, е разнопосочна. В свое решение<sup>3</sup> съдът установява, че съгласно чл. 56 КТ, колективният трудов договор може по всяко време да бъде изменен с взаимното съгласие на страните, по реда за неговото сключване. За измененията се прилагат разпоредбите на чл. 53 и 54 КТ. В разглеждания от съда случай с приетата промяна към колективния трудов договор се пред-

<sup>1</sup> *Мръчков, В.* Договорът в трудовото право, Сиби, С., 2010 г, с. 223

<sup>2</sup> *Иванова, Р.* Колективен трудов договор, понятие, същност, сключване, изд. Флат, Бургас, 2022 г, с. 162

<sup>3</sup> *Решение* № 399, гр. Пазарджик, 26.03.2024 г. по гр.д. № 20235220104174/ 2023 год РСПазарджик

вижда нов размер на основните трудови възнаграждения на заетите в системата на образованието, който се прилага от дата, предхождаща датата на сключване на изменението. Съдът установява, че дори да се приеме, че с анекс към колективния трудов договор се придава обратна сила на изменената разпоредба и че волята на колективнодоговорните страни е да получат увеличение на минималните работни заплати и служителите, които са били в трудови правоотношения към датата на влизането в сила на промяната, но вече са прекратени към момента на сключването на изменението към колективния трудов договор, за да породи то действие по отношение на работник или служител, той трябва да е член на синдикална организация, страна по договора. Съдът анализира устава на Синдиката на българските учители, в който се приема, че член на този синдикат може да бъде „и безработен от образователната система, като синдикалното членство се запазва при дългосрочен отпуск, пенсиониране и съкращение, поради което прекратяването на трудовия договор не може да бъде приравнено към прекратяване на членството в синдикална организация“. В разглеждания случай обаче, трудовото правоотношение на работника е прекратено, като членството му в синдикална организация, страна по договора, е също изрично прекратено преди изменението към колективния трудов договор. Затова съдът приема, че в договора, на който е придадена обратна сила не се прилага за работниците и служители, които не са синдикални членове към момента на сключването на изменението към договора.

В друго съдебно решение се приема, че изменението на колективен трудов договор, на което е придадена обратна сила, се прилага за работници и служители, чиито договори са прекратени към момента на сключване на това изменение<sup>4</sup>. Съдът постановява, че изменението на колективния трудов договор действа за всички работници и служители, членове на синдикалната организация, страна по него, които към датата на влизането му в сила са полагали труд по трудово правоотношение. Приема се, че е от значение постигнатото споразумение-договорът да бъде изменен след като бъде приет държавният бюджет на Република България. Съдът, съобразява, че държавният бюджет за 2023 г. е следвало да бъде изготвен и приет до края на 2022 г., както и че приемането на Закона за държавния бюджет е станало късно-след средата на 2023 г., но му е придадено обратно действие-същият е в сила от 01.01. 2023 г. Съдът отчита, че в този закон е предвидено и разчетено увеличение на минималната работна заплата в сферата на предучилищното и училищното образование като приема, че изменената с анекса разпоредба на колективния трудов договор се отнася за работните заплати на всички заети към 01.01. на текущата година педагогически специалисти и непедagogически персонал в сферата на предучилищното и училищното образование. Забавеното приемане на държавния бюджет обуславя, според съдебното решение, сключването на анекс към действащия колективен трудов договор, на който е придадено обратно действие. Като единствен критерий за прилагане на клаузите в колективния трудов договор, на които е придадена обратна сила, съдът решава, че тези, които предвиждат увеличение на минималните основни работни заплати, следва да се прилагат и по отношение на лицата, които към датата на влизане в сила на изменението, са работили по трудови правоотношения и са били членове на синдикални организации, страна по колективния трудов договор. Приемането на друго според него би довело до неравното им третиране. Това разбиране на съда може да бъде подкрепено с някои уточнения.

<sup>4</sup> Решение № 2244/24 по гр. д. 20242120102723/30.10.24 г. Бургаски районен съд.

Когато трудови правоотношения са били прекратени преди влизането в сила на колективния трудов договор или на негови клаузи, за който/които е договорена обратна сила, страните могат да изключат изрично приложимостта му за тези лица. Ако обаче няма такова разрешение в договора, обратното действие следва да се прилага и за тях най-малко за благоприятните условия в съответствие с досега действащия колективен трудов договор-увеличение на основни и/или допълнителни трудови възнаграждения, обезщетения и др., с които те са били обвързани.

Колективнодоговорни клаузи относно предварителна закрила при уволнение, на основание чл. 333, ал. 4 КТ, на които е придадена обратна сила, не могат да се прилагат обаче по отношение на работници или служители, чиито трудови правоотношения вече са прекратени към момента на сключването на договора, макар да са съществували към момента на влизане в сила на тези клаузи. Същото може да се каже и относно срока на дължимото от работодателя и работника предизвестие, което се дължи при прекратяване на трудовото правоотношение.

Когато няма предшестваш колективен трудов договор, който се изменя, трябва да има договореност, че придадената обратна сила на сключения договор има за цел да компенсира и работниците и служителите, чиито правоотношения са вече прекратени по време на воденето на преговорите за сключването му. За необхванатия от колективнодоговорна уредба период трябва да са налице доказателства, както в случая, разглеждан в съдебното решение, че с придаването на обратна сила на колективен трудов договор или на отделни негови клаузи се компенсира временната липса на съответна на условията уредба. В случая им се придава обратна сила поради временната липса на регламентация за периода на водените преговори, което по подходящ начин трябва да обхваща и служителите, които междуременно са напуснали предприятието. В противен случай ще е налице неравен подход<sup>5</sup>, поради което считам направените изводи от съда за правилни. За приложението на колективнодоговорните норми тук следва работниците или служителите да са били членове на синдикалната организация, сключваща договора.

Ако няма изрична договореност за това, колективнодоговорните клаузи, на които е придадена обратна сила не се прилагат за лицата, чиито трудови договори са прекратени до момента на сключването на договора или на изменение на вече сключен колективен трудов договор. Това е така, тъй като няма как сключването на колективен трудов договор с обратна сила да уреди правоотношение, което не съществува към момента на сключването му, освен при съобразяване на посочените по-горе аргументи.

<sup>5</sup> В този смисъл *Daubler*, Tarifvertragsgesetz, *Nomos*, 2022, S 1110-1111