

ФУНКЦИИ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

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

FUNCTIONS OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

Ch. Assist. Prof. Radostina Ivanova, PhD
Burgas Free University

Abstract: *This article presents an analysis on the nature of the collective agreement as a legal agreement, which bargains more favourable conditions for one of the parties in accordance with the existing, directly connected labour and social relations. Attention is paid to its precautionary functions as principal form of protection for the employees' interests. By concluding the agreement it is aimed to reduce the dependence on employer's sole decisions, determining the labour conditions. The collective agreement also acts as a form of self-regulation on labour, directly associated non-occupation and social security relations. The article offers a further look into the alleviative function for the settlement of regulated relations between the parties as it provides definition of the specifics for the particular employer and economic function. The collective agreement has a very important conciliatory function as a settlement aiming to resolve or avoid a labour dispute between employer and workers, who are part of it.*

Keywords: *Collective Agreement, Trade Unions, Protective Function, Labour Relations, Non-occupational Relations, Social Security Relations, Conciliation and Mediation, Employers' Side*

Белезите на понятието колективен трудов договор се извличат от разпоредбата на чл. 50 КТ заради липса на легално определение в законодателството в България. Колективният трудов договор е **съглашение** – институт на частното право, тъй като се създава по волята на частноправни субекти при свободно преговаряне и сключване, за регулиране на трудови, непосредствено свързани с тях и осигурителни отношения¹. Създава се за закрила на работниците и служителите и преодоляване на надмощното положение на работодателя. Това негово надмощно положение се проявява при договарянето на условията в индивидуални трудови отношения, в непосредствено свързани с тях и в осигурителни отношения. Колективния трудов договор цели постигането на по-благоприятни, справедливи и достойни условия за работниците и служителите в тези регулирани от него отношения. Това са условия определяни над минималните нормативно установени стандарти.

¹ В този смисъл за германското право вж. *Daeubler W.* цит.сч., с. 380

Функциите на колективния трудов договор могат да бъдат определени като:

а. Закрилна функция, тъй като представлява основна форма за защита на интересите на работниците и служителите². Създаването му цели намаляване на зависимостта им от работодателя при определяне на условията по трудовите им правоотношения. Тази зависимост се обуславя от икономически надмощната позиция на работодателя, предопределена от собствеността му върху средствата за производство. Тя позволява на работодателя да диктува в по-голяма степен съществените условия на трудовите отношения – възнаграждения, продължителност на работното време, почивки, отпуски, здравословни и безопасни условия на труд и пр.. Отделният работник трудно би постигнал благоприятни за себе си трудови условия или договаряне на осигурителни условия с работодателя³. Закрилната функция на колективния трудов договор се изразява в създаването на минимални благоприятни трудови и осигурителни условия за работниците и служителите, обвързани от него, които не могат да бъдат нарушавани под натиска на икономически по-силната страна в трудовото правоотношение – работодателя под страх от предвидена в закона отговорност. Чрез него се осигурява по-голяма от предвидената в законодателството защита на здравето, личността и достойнство на работниците и служителите.⁴

Закрилната функция има своето основание в чл. 50, ал. 2 КТ. Колективният трудов договор е снабден с приоритет пред вътрешнофирмените нормативни актове и пред трудовите договори. Това пречатва създаването в тези актове и в индивидуалните трудови правоотношения на клаузи, определящи по-неблагоприятни от предвидените в него условия за работниците и служителите. Това е следствие от обстоятелството, че клаузите на трудовия договор не могат да противоречат, нито да заобикалят стандартите, установени с колективния трудов договор, който се прилага за него (чл. 74, ал. 1 КТ). Закрилната функция е проявление на прогласения в Преамбюла на Конституцията на РБ принцип на социалната държава. Този принцип изисква осигуряване на материални условия, които са необходими за съществуването на отделния гражданин и са минимална мярка на участието му в културния и политическия живот⁵. Както и той предполага преразпределение на обществените блага в интерес на всички граждани при спазване на принципа на социална справедливост, така че всеки индивид освен да може да осигури съществуването си да има и достойни условия на живот.

Минималните трудови и осигурителни условия за работниците и служителите, за които колективният трудов договор се прилага, имат за своя цел да осигурят благоприятна и здравословна работна среда и достойни условия на труд. С него се цели при съответния работодател/работодатели да се постигнат по-благоприятни условия в сравнение с действащите на общия трудов пазар, да бъде избягнато полагането на труд при унижителни и вредни за здравето условия и заплати с нисък размер, неадекватен на престацията на работниците и служителите по трудовите им правоотношение. По този начин закрилната функция на колективния трудов договор действа и като средство за осъществяване на социалната функция на държавата.

² *Нейков, И., Георгиев, Г., Василев, В.*, Кодексът на труда и колективното трудово договаряне, ДФ „Д. Благоев”, С., 1992, с.10

³ *Berg, Platow, Schoof, Unterhinninghofen*, цит.съч., с. 53

⁴ *Мръчков, В.* Трудово право, с.46-47

⁵ *Berg/Platow/ Schoof/ Unterhinninghofen*, цит.съч., с. 56

б. Колективният трудов договор функционира и като **форма на саморегулиране на трудови, нетрудови, отношения непосредствено свързани с тях и осигурителни отношения** при действащата законодателна уредба наред с тристранното сътрудничество и участието на работниците и служителите в управлението чрез синдикатите, в общото събрание и работническото представителство. Той предоставя възможност за колективна самозащита на трудовото правоотношение. Тя се реализира чрез процедурите на доброволно и мирно уреждане на колективните трудови спорове и чрез стачка⁶. По този начин се ангажира отговорността на колективно-договорните страни за решаване на социално-икономическите проблеми в предприятията, в бранш, отрасъл, община или на национално ниво.

Чрез колективния трудов договор работниците и служителите в по-малка или в по-голяма степен участват в дейността по определянето на условията по регулирането от него правоотношения. Както вече беше уточнено съгласно действащото законодателство работниците и служителите не участват в преговорите, както и в сключването на колективните трудови договори. В рамките на синдикалното си членство обаче те могат да бъдат съпричастни към подготовката и да участват в приемането на проект за колективен трудов договор, относно който ще се водят преговорите с работодателя или работодателска/и организация/и. В съответствие с уставите на синдикалните организации членовете им могат да изискват информация и да настояват за изработване на проект на договор и на клаузи в него, които да отразяват индивидуалните им нужди и искания относно трудовите и осигурителните условия. Още повече участието на общото събрание на работниците и служителите в приемането на проекта за колективен трудов договор на ниво предприятие съгласно чл. 51а, ал. 3 КТ е израз на функцията му за осигуряване на участие на работниците и служителите в колективното преговаряне. Редът предписан с чл. 51а, ал. 3 КТ се прилага само относно договора в предприятието, не и по отношение на браншовите, отрасловите и договорите по общини⁷. Целта на уреденото право на общото събрание на работниците и служителите е да определя при събдването на определени условия проекта за колективен трудов договор в предприятието, който да бъде предлаган на работодателя за преговори. Тя е и да се получи одобрението на всички работниците и служителите в предприятието за проект, който ще се прилага за тях. Ролята на работниците и служителите в колективното преговаряне се проявява и в решаването само от тях и участието им в колективен трудов спор относно встъпване в преговори или сключване на колективен трудов договор както и в спорове по изпълнението му на основание чл. 59 КТ.

Важен обществен ефект на саморегулирането е и освобождаването на държавата от задължения. Определянето по нормативен път на минималните трудови условия предоставя възможност на колективнодоговорните страни гъвкаво да реагират и да създадат благоприятни трудови и осигурителни правила, които освобождават държавата от детайлното регулиране на тези условия. То има легитимираща страните в договора относно нормативно регулиране, реализирано от него **облекчаваща функция**⁸. Колективните трудови договори могат да стоят по-близо, могат гъвкаво да реагират на конкретните особености и актуалните нужди в отделните отрасли и

⁶ *Мръчков, В.*, цит. съч., с.154-155

⁷ *Мръчков, В.*, Договорът в трудовото право, с.220

⁸ *Борковска, С.*, цит. съч., с. 287-288

браншове на икономиката, в отделни предприятия, както по общини. С нормативната уредба (законова и подзаконова) на колективнодоговорните страни се предоставя възможност да създадат по-благоприятни от предвидените и да уредят нови, неуредени в закона благоприятни условия за работници и служители, обвързани с договора. Чрез колективното трудово договаряне държавата възлага саморегулирането на трудовите отношения на синдикалните и работодателски организации или на отделни работодатели, което осигурява гъвкав подход и откликване на промените и необходимостите при конкретен работодател или работодатели в един бранш или отрасъл относно уреждането на трудови, отношения непосредствено свързани с тях с осигурителните отношения⁹. По този начин се ангажира отговорността на колективнодоговорните страни за регулирането на тези отношения.

в. Колективният трудов договор изпълнява и **икономическа функция**. С него се определя цената на работната сила съобразно условията, при които се полага трудът, както и на осигурителни условия спрямо лицата, към които съответният договор се прилага. Той е коректив на установените от държавата минимални стандарти на тези условия в посока към тяхното подобряване. Израз на икономическата функция е и правомощието на министъра на труда и социалната политика да разпростира действието на отрасловите и браншовите колективни трудови договори и спрямо работодатели, които не са страна по съответния договор (чл. 51б, ал. 4 от КТ). С това разпростиране се цели преодоляване на конкуренцията между отделните предприятия на база различните трудови условия, които те поддържат. При изпълнение на колективнодоговорните си задължения работодателите не трябва да допускат конкуренция¹⁰ между предприятия, обвързани с отраслов или браншови колективен трудов договор относно трудови условия, особено относно трудовите възнаграждения и премии. Това позволява и тласка предприятията към конкуренция на база други критерии, а не на трудови и осигурителни условия.

г. Специфична за колективния трудов договор е неговата **умиротворяваща функция**¹¹. Компромисът, около който се обединяват страните, сключвайки колективния трудов договор, в голяма степен препятства възникването на социални конфликти. Работодателите са склонни да разглеждат функциите на колективния трудов договор като вземане на общи решения, и успокояване на нараснало напрежение относно необходимото регулиране на трудови и осигурителни условия¹². По мое мнение винаги искането за сключване на колективен трудов договор предполага наличие в по-голяма или по-малка степен напрежение относно необходимост от промяна на трудовите условия. Независимо от това, че законодателството ни не урежда възможност за уговаряне в договора на задължение за синдиката за опазване на социалния мир, което е задължение за неподтикване на синдикалните членове към колективни трудови спорове, то сключването му предполага запазването на мира. Това е така тъй като са постигнати приемливи за синдикалните организации правила, прилагани за членовете им. Само неизпълнение от страна на работодателя на задължения, поети със споразумение, постигнато в рамките на процедурата по

⁹ Мръчков, В., Трудово право., с. 821

¹⁰ Ошанов, Р., цит.съч., с.13

¹¹ Berg, Platow, Schoof, Unterhinninghofen, цит.съч., с. 57

¹² Борковска, С., 2007, с. 285

уреждането на колективен трудов спор относно встъпване в преговори или относно съдържанието на колективен трудов договор, може да обоснове законност на ефективна стачка (чл. 11, ал. 1 ЗУКТС).

Колективното преговаряне е възприемано от *Берг, Платов, Шууф, Унтерхинингхофен* като неразривно свързано с правото на стачка на работниците и служителите, което е тяхно основно право. Федералният трудов съд (BAG) е формулирал интересното съждение, което приемам, че „...колективните трудови преговори незастрашени от стачка са колективно молене”¹³.

д. В немската правна литература се формулират и други функции на колективния трудов договор – **разпределителна, ориентираща, създаваща ред.**

Разпределителната функция е разбирана като осигуряване на участие на заетите лица в разпределението на създадените от тях стойности и на общественото благосъстояние.

Ориентираща функция. По начало колективните трудови договори действат правнообвързващо за работодателя и за членовете на сключилите ги страни. Фактически обаче те се разпростират/прилагат за много повече лица – на база договорно позоваване действат и като ориентировъчно ниво за трудовите условия общо в съответното предприятие, бранш, отрасъл или община.

Функция по създаване на ред. Посредством уеднаквяване на свързаните с работата правила колективните трудови договори създават управляема и стабилна структура за трудовите отношения¹⁴.

е. При действието на КТ от 1986 г. до 1992 г. се е приемало, че колективният трудов договор има:

1. производствено-икономическата функция, която се проявява в мобилизирането на работниците и служителите, обществените организации и стопанските ръководители за разкриване на резервите в производството и ползването им за повишаване ефективността на производството и на обществената производителност на труда;

2. въздействаща върху организацията на производството функция като се е приемало, че с тях се е постигнала технологична и трудова дисциплина¹⁵.

Този подход е актуален при сега действащата нормативна уредба. Тези функции на колективния трудов договор се реализират и днес. В настоящото изложение обаче се възприема разбирането, че те се включват в по-общо формулираната по-горе икономическа функция.

ж. Международната организация на труда прогласява редица принципи относно колективното трудово договаряне. Според международната регламентация колективното трудово договаряне:

1. Основно човешко право е, предоставено на работници и служители, които го упражняват без каквито и да било ограничения;

¹³ *Berg, Platow, Schoof, Unterhinninghofen*, цит. съч., с. 57

¹⁴ *Berg/Platow/Schoof/ Unterhinninghofen*, цит. съч., с. 56

¹⁵ *Начева, Ш.*, цит. съч., с. 46- 47

2. Предпоства равнопоставеност на работниците и работодателите, доколкото сключването на колективен трудов договор изисква постигане на съгласие от страните в него. Всяко искане на една от страните за започване на преговори и сключване на колективен трудов договор трябва да се уважава;

3. Средство за избягване на принудителността при решаване на проблемите, възникнали в хода на договарянето от страните. Този принцип не е проведен в действащата нормативна уредба тъй като липсва законодателно уреждане на забрана за работодателя в хода на преговорите или при отправена покана за преговори за сключване на колективен трудов договор да предприема преустановяване на дейността на предприятието или на част от него както и да уволнява работници и служители. Не е нормативно уредена забрана за него да приема на работа нови работници на мястото на членовете на синдикалната/ите организация/и, инициирани преговорите за сключване на колективен трудов договор какъвто е подходът на законодателя с уреждането на локаута с чл. 20 и 21 от ЗУКТС. При действащата нормативна уредба допустимо е инициирането на колективен трудов спор от синдикалната/ите организация/и в предприятието или на ниво бранш, отрасъл, община без да е упражнено от нея/тях правото на преговори за сключване на колективен трудов договор. Възможно е възникване на колективен трудов спор по причина у работодателя с предприемане от него на уволнения на работници и служители заради исканията на синдикална/и организация/и за започване на колективнодоговорни преговори в качеството им на техни представители. Предвидена е единствено предварителна закрила при уволнение с разпоредбата на чл. 333, ал. 3 КТ на определени в закона основания за работник или служител, член на синдикалното ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, но не и за други работници и служители, членове на синдикална организация, участвали в инициирането на колективнодоговорните преговори.

Колективният трудов договор е средство за гарантиране на спазването на договореностите, постигнати в него от всяка от колективнодоговорните страни¹⁶ както в хода на преговорите така и при изпълнението на колективния трудов договор от работодателската страна заради предвидената в чл. 59 КТ санкция при неизпълнението му.

¹⁶ *Нейков, И., Георгиев, Г., Василев, В.*, цит. съч., с.11