

РЕЦЕНЗИЯ

От д-р Никола Костов Йосифов,

професор по Трудово право и общественно осигуряване,

член на научното жури за публичната защита на дисертационния труд на тема „Колективен трудов договор и колективно трудово преговаряне“ за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.6 Право на Михаил Илиев Илиев, редовен докторант в магистърски факултет, департамент „Право“ на Нов български университет – София

УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ НА НАУЧНОТО ЖУРИ,

I. Докторантът Михаил Илиев Илиев е роден на 24 юни 1986 г. в гр. Габрово. Завършил е право в Нов български университет. От 1 октомври 2011 г. до 1 октомври 2014 г. е редовен докторант в същия университет. Представеният за рецензия труд е 237 страници, включително съдържанието на използваната литература от общо 57 заглавия на литературни източници, от които 49 на кирилица и 8 на латиница. Направени са 374 бележки под линия.

По темата на дисертационния труд докторантът има 3 отпечатани статии, една от които в списание „Търговско право“.

В структурно отношение дисертацията включва въведение, 5 глави и заключение. Четири от главите са разделени на параграфи.

II. Достойнства на дисертационния труд

Темата на дисертационния труд е актуална. Тя запълва една празнота в българската трудовоправна наука относно промяната на обществените отношения, свързани с интернационализирането на производствените отношения и колективното трудово договаряне в многонационалните предприятия. При написването на дисертацията докторантът е използвал и подложил на критичен анализ, значително количество нормативни актове, например Еснафския закон от 1897 г., Закона за организация на занаятите и еснафските сдружения от 1903 г., Закона за сдружаване на чиновниците и служителите от 1907 г., Закона за държавните служители от 1922 г., Наредбата-закон за професионалните организации от 1934 г., Наредбата-закон за работническите професионални организации от 1935 г., Наредбата-закон за професионалните сдружения на държавните служители, Наредбата-закон за колективния трудов договор и уреждането на трудови конфликти от 1936 г., Наредбата-закон за държавния надзор върху дружествата и сдруженията от 1941 г., Кодекса на труда от 1951 г. Изследва и други закони в частта им относно колективните трудови договори и колективното трудово преговаряне.

Докторантът Михаил Илиев е анализирал значителна по обем научна литература и съдебна практика на Върховния касационен съд и Върховния административен съд,

както и колективни трудови договори на равнище предприятие, отрасъл, бранш и община.

Докторантът задълбочено изследва практиката на сключване на колективни трудови договори в периода на нерегламентираната фаза в България до 1936 г., така и на регламентираната от законодателството фаза.

Докторантът Михаил Илиев владее материята и навлиза в научна полемика, като излага аргументи и отстоява собствените си възгледи. Достоинствата на дисертационния труд са и в практическото му значение, както и в множеството предложения за усъвършенстване на правната уредба на колективните трудови договори и колективното трудово преговаряне.

В дисертационния труд са приложени диалектическият и критикоаналитичният методи. Осезателно е застъпен сравнителноправният и международноправният метод на изследване и в неговия исторически аспект.

Михаил Илиев изследва в § 1, на Глава първа от дисертацията историческото развитие на колективния трудов договор, колективното трудово преговаряне и синдикалното сдружаване в Англия, Франция, Германия и Съединените Американски Щати.

Сключването на колективни трудови договори в Англия не е законоустановено, а се основава на традицията и практиката. Докторантът отбелязва, че през 1975 г. със Закона за защита на наемния труд се въвежда процедура за принудително признаване на правото на определени синдикални организации да водят преговори и да сключват колективни трудови договори. В Англия правото да сключва колективни трудови договори принадлежи на всяка синдикална организация. От 1999 г. преговарящата синдикална организация следва да бъде призната от работодателя. Той е длъжен да признае тази синдикална организация, която е избрана с мажоритарен вот от работниците и служителите, от цялото или част от предприятието, да ги представлява. Самото гласуване става под надзора на специално създадена за целта държавна агенция.

Докторантът изследва правнорегламентирания период на колективния трудов договор във Франция, като започва с приемането през 1919 г. на Закона за колективния трудов договор. Този закон урежда задълженията на страните, които поемат една спрямо друга и част от условията, на които трябва да отговарят индивидуалните трудови договори, които страните, обвързани от колективните трудови договори, сключват помежду си.

През 1936 г., с приемането на Закона за колективните трудови договори се създават специален режим и процедура за сключване на колективни трудови договори в търговията и промишлеността спрямо общия режим, създаден със Закона за колективния трудов договор от 1919 г. Законът въвежда и задължителното съдържание на колективните трудови договори, отнасящо се до синдикалната свобода на работниците и служителите, минималните надници, сроковете на предизвестие и други.

В исторически аспект е изследвано развитието на синдикалното сдружаване и сключването на колективни трудови договори в Германия. Сключването на първите колективни трудови договори в Германия започва в началото на XIX век. Те не са законово регламентирани до приемането на Закона за тарифните договори през 1918 г.

Докторантът изследва въпросите за създаването на първите професионални съюзи от 1790 г. в Съединените Американски Щати (САЩ). Съществен тласък на синдикалното движение се дава с избирането на Франклин Рузвелт за президент на САЩ. През 1933 г. е приет Законът за националното индустриално развитие, който предвижда правото на работниците да се сдружават свободно и да преговарят колективно чрез избрани от тях представители.

Първите колективни трудови договори в САЩ се появяват в началото на XIX век.

Първият закон, уреждащ материята на колективните трудови договори в САЩ, е приет през 1935 г., наричан Закон за професионалните отношения, известен като Закона Вагнер.

В § 2 на Глава първа на дисертационния труд, докторантът Михаил Илиев изследва историческото развитие на колективния трудов договор, колективното трудово преговаряне и синдикалното движение в България.

Първите наченки на синдикално сдружаване у нас се появяват със създаването на първото синдикално обединение на работниците-печатари, главно в Държавната печатница в София „Топографско дружество“ от 1883 г. За реална закрила на работническите права е създаден Общ работнически синдикален съюз през 1904 г.

Докторантът анализира Наредбите-законали за професионалните организации, за работническите професионални организации и за професионалните сдружения на държавните служители, както и Кодекса на труда от 1951 г. и Кодекса на труда от 1986 г.

Изследвани са колективните трудови договори през нерегламентираната и през регламентираната фаза на развитие, начиная с Наредбата-закон за колективния трудов договор и уреждане на трудовите конфликти от 1936 г. Колективният трудов договор, сключен през действието на Наредбата-закон за колективния трудов договор и уреждане на трудовите конфликти поражда действие спрямо всички работници и работодатели, до които се отнася, независимо дали са членове на законоустановените професионални организации, сключили договора.

През периода на социалистическото строителство, колективният трудов договор е едно от важните средства за участие на работниците и служителите в управлението на предприятието и осъществяване на задачите по изпълнението на производствения план. С въвеждането на фиксираното и централистично регулиране на трудовите отношения в България, колективните трудови договори загубват своя характер на нормативни съглашения за подобряване на условията на труд и положението на работниците и служителите, тъй като условията по трудовите договори са установени с императивни законови правила. Колективният трудов договор се превръща в договор-сделка и се използва главно като инструмент за стимулиране на изпълнението и преизпълнението на производствения план.

Заслужава положителна оценка тезата на докторанта, съгласно която законодателят е предоставил на колективнодоговорните страни определянето на реда за провеждане на преговорите за сключване на колективен трудов договор. Чрез признатата колективнодоговорна автономия за тях е освободено пространство за регулиране на трудови и осигурителни отношения, които са уредени с диспозитивни правни норми или изобщо не са уредени от закона.

Докторантът изследва в сравнителен аспект въпроси на правната уредба на колективните трудови договори по Кодекса на труда от 1951 г. и по Кодекса на труда от 1986 г. Той стига до правилния извод, че в първоначалната редакция на чл.50 КТ от 1986 г. колективният трудов договор е договор-сделка с двустранни задължения за страните по него с известни минимални възможности за нормативно решаване на някои въпроси, поради това че той запазва централистичното регулиране на важни въпроси на трудовите отношения. Докторантът, въз основа на сравнителното изследване, стига до извода, че след влизане в сила на Кодекса на труда през 1987 г., въпреки наличието на подробна правна уредба на колективния трудов договор, нормите остават неприложими на практика.

В дисертационния труд авторът е изследвал последователно измененията в правната уредба на колективния трудов договор с оглед на неговото усъвършенстване.

Приносен характер има издирването и изследването на първите колективни трудови договори, сключени през времето на законово нерегламентираната им фаза на развитие.

В § 3 на Глава първа от дисертацията са изследвани въпросите на историческото развитие на международната правна уредба на колективния трудов договор, колективното трудово договаряне и правото на синдикално сдружаване. Значително внимание е отделено на правотворческата дейност на Международната организация на труда в областта на синдикалното движение, колективното преговаряне и колективните трудови договори, начиная от 1919 г. и по-специално в Конвенция № 11 от 1921 г. относно правото на сдружаване (земеделие), Конвенция № 87 от 1948 г. за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално организиране, Конвенция № 98 от 1949 г. за правото на организиране и на колективно договаряне, Конвенция № 135 от 1971 г. относно представителството на трудещите се, Конвенция № 141 от 1971 г. за организациите на селскостопанските трудещи се, Конвенция № 151 от 1978 г. за трудовите отношения в държавната служба и Конвенция № 154 от 1981 г. относно поощряване на колективните преговори.

Докторантът изследва въпросите за синдикално сдружаване, за колективно преговаряне и на колективните трудови договори, съдържащи се във Всеобщата декларация за правата на човека от 1948 г. и в Международния пакт за икономически, социални и културни права от 1956 г., приети от Общото събрание на Организацията на обединените нации. В пакта на работниците и служителите за първи път в универсален международен акт се признава правото на стачка, като основно средство за защита на техните права.

Приносен момент в дисертационния труд има изследването, посветено на колективните трудови договори и на колективните трудови преговори, съдържащо се в Европейската социална харта, в Договора за създаване на Европейска икономическа общност, както и в съответните директиви.

В § 4 на Глава втора от дисертацията, авторът анализира понятието „колективен трудов договор“ в сравнителен аспект и разглежда различните теории за правното естество на колективния трудов договор. Въз основа на изследването на теориите докторантът стига до извода, че в българската правна доктрина се утвърждава становището, че колективният трудов договор по своето правно естество представлява

правен акт, който се състои от нормативна и облигационна части. Докторантът изследва и двете части и правилно, според мен, застъпва становището, че нормите, създадени с колективните трудови договори, играят ролята на минимални стандарти спрямо индивидуалните трудови договори и в случаи, че последващ колективен трудов договор предвиди по-благоприятни условия от предвидените в индивидуалния трудов договор, то клаузите на последния се заменят от клаузите на колективния трудов договор от момента на влизането му в сила спрямо съответния работник или служител. Той изследва елементите на различията между колективния трудов договор като нормативно съглашение и нормативния акт, както и общото между колективните трудови договори и нормативните актове.

Михаил Илиев анализира облигационната част на колективния трудов договор и на облигационния договор и посочва, че колективният трудов договор не е договор в истинския смисъл на думата, какъвто е известен в гражданското право. Той има договорен произход, защото неговото съдържание в определените от закона граници се определя от съгласуваната воля на страните по него. Характерът на нормативно съглашение се обуславя от обстоятелството, че с колективен трудов договор се уреждат въпроси от съдържанието на индивидуалните трудови договори, като при неизпълнение на произтичащите от него задължения може да се потърси защита пред надлежен орган въз основа на самия договор. Особеност на колективния трудов договор, която го отличава от обикновените граждански договори е и обстоятелството, че той не се прилага от страните, от които се сключва, а е насочен към създаването на по-благоприятни условия на труд на работниците и служителите. Тази особеност на колективния трудов договор да създава права и задължения не за страните, между които се сключва, е един от неговите съществени признаци, които го отличават от гражданските договори. Такъв договор в гражданското законодателство не съществува.

Докторантът обосновано извежда елементите на различията между индивидуалния трудов договор и колективния трудов договор.

Приносен момент представлява изследването на автора на дисертационния труд, посветено на професионалните схеми на осигуряване, които се създават чрез подписването на колективен трудов договор, поради което те могат да бъдат предмет на колективно трудово договаряне.

Въз основа на сравнителното изследване на редица колективни трудови договори на равнище предприятие от докторанта, той достига до важния извод, че са недопустими клаузи в колективен трудов договор, които поставят в неравноправно положение или уреждат по различен начин условията на труд на работниците и служителите, членове на синдикалната организация, страна по договора, и на работниците и служителите, които са се присъединили към него. Правилно според нас, е становището на докторанта, че с включването на договореностите от колективния трудов договор във вътрешните правила за организация на работната заплата, те пораждат действие за всички работници и служители при съответния работодател, а не само за работниците и служителите, членове на синдикалната организация, страна по договора, и присъединените се към него.

Докторантът, въз основа на изследваните от него различни видове колективни трудови договори стига до извода, че не е необходимо в колективните трудови

договори да се включват клаузи, които преповтарят минимално установените стандарти в Кодекса на труда и подзаконовите актове за неговото прилагане. Използването на такива клаузи може да доведе до заблуди на работниците и служителите, че с колективния трудов договор синдикалните организации са уговорили по-благоприятни условия на труд за тях от предвидените в закона.

В дисертационния труд авторът обосновава колективнодоговорната правоспособност на представителните организации на работниците и служителите и работодателите да водят преговори и да сключват колективни трудови договори на отраслово, браншово и общинско равнище.

В дисертационния труд правилно, според мен, е застъпена тезата, че процедурата по колективно преговаряне се предхожда от една подготвителна фаза, в която работодателят и синдикалната организация (синдикалните организации) трябва да извършат определени действия, с които да подготвят последващите преговори.

Докторантът обосновава предложение *de lege ferenda*, съгласно което в Кодекса на труда да се предвиди задължение за страните и подпомагащите ги лица да опазват в тайна информацията, станала им известна при и по повод на сключването на колективния трудов договор, както и административнонаказателна отговорност при неизпълнение на това задължение.

Заслужава подкрепа становището на докторанта, съгласно което обсъждането на спорните въпроси по проекта на колективния трудов договор в процеса на преговаряне ще е възможно само на равнище предприятие, където организацията на труда позволява такава обсъждане.

На сключването на колективен трудов договор е посветен § 8 на Глава трета от дисертацията. Съществено внимание е отделено на вписването на колективния трудов договор и в тази насока е използвано законодателството на Испания, Естония и Словения. Във връзка с това докторантът обосновава предложение *de lege ferenda*, според което вписването на колективен трудов договор следва да се извършва въз основа на писмено заявление на всяка от страните в 15-дневен срок от сключване на колективния трудов договор. Инспекцията по труда извършва вписването в едномесечен срок от подаване на заявлението.

В § 10 на Глава трета от дисертацията задълбочено са изследвани способите на прекратяване на колективния трудов договор, а именно: изтичане на уговорения срок; прекратяване от съда; прекратяване на предприятието; прекратяване на дейността на една синдикална организация, страна по договора.

Заслужава положителна оценка тезата на докторанта, според която поради характера на нормативно съглашение не е допустимо колективният трудов договор да бъде прекратяван едностранно от една от двете страни. Приемането на обратното ще създаде несигурност в уредбата на трудовите и осигурителните отношения, като може да доведе до случаи, при които колективният трудов договор да бъде прекратен след изтичането на 1 месец от неговото сключване, което не е в интерес на работниците и служителите, а поради това и противоречи на закрилната функция на трудовото право. Именно за да създаде правна сигурност и стабилност на трудовите права и задължения, Кодексът на труда е предвидил и минимален срок на действие на колективния трудов договор от една година и само по изключение по кратък срок на отделни негови клаузи.

Докторантът е изследвал екстериториалното действие на колективния трудов договор или отделни негови клаузи в контекста на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставяне на услуги, което обстоятелство има приносен характер.

Споделям становището на докторанта, което поддържа тезата, че освен трудов спор, неизпълнението на колективен трудов договор поради нормативния му характер и характера на недържавен източник на трудовото право, представлява и нарушение на трудовото законодателство, за което работодателят може да понесе и административнонаказателна отговорност по правилата на чл.412а и следващите КТ.

В Глава пета на дисертацията се разглеждат въпросите на колективното трудово договаряне в многонационалните предприятия.

Докторантът проследява развитието на международното колективно договаряне в многонационалните предприятия и посочва, че основата за колективно договаряне в многонационалните предприятия се поставя през 1995 г., когато Международната конфедерация на свободните профсъюзи и Международния синдикален секретариат създават съвместна работна група, която през 1998 г. разработва Кодекс на добри практики, който се счита за ръководство на синдикалните организации по отношение на кодексите на поведение на многонационалните компании. Международните рамкови споразумения се базират върху основните трудови права, прогласени от Международната организация на труда. Те създават възможност за трансфер на трудови и социални права от страните по произход на многонационалните компании в други страни, в които те извършват дейност.

Споделям становището на автора на дисертацията, че въпреки наличието на международни документи и актове на Европейския съюз, на този етап остава невъзможно сключването на колективни трудови договори на равнище на многонационалните компании и посочените обстоятелства за това положение.

Докторантът стига до извода, че колективните трудови договори в многонационалните предприятия се сключват не на международно равнище, а между филиалите или дъщерните дружества на тези предприятия в страните, където извършват дейност, и представителите на работниците и служителите в съответната страна. В тези случаи колективните трудови договори остават подчинени на законодателствата на държавите, където се сключват.

По отношение на колективното договаряне в многонационалните предприятия докторантът стига до извода, че под колективно договаряне в многонационалните компании се разбира от една страна, договарянето за сключване на международни рамкови споразумения, а от друга страна, договарянето за сключването на колективни трудови договори. Налице е близост на международните рамкови споразумения и колективните трудови договори.

Според докторанта особено за предмета на международните рамкови споразумения е, че с него не се уреждат по същество трудови и осигурителни отношения, както с колективните трудови договори, а се създават само позовавания и препращания към основни трудови права и стандарти, прогласени в съответните конвенции на Международната организация на труда. Анализирайки практиката по сключване на международни рамкови споразумения, докторантът обособява пет групи

представители на работниците и служителите. Това обстоятелство представлява приносен момент.

Авторът на дисертационния труд, изследвайки създаването на международните рамкови споразумения достига до два важни извода. От една страна, редица споразумения съдържат разпоредби с предимно декларативен характер. Задължението на многонационалните предприятия се свежда до това да се съобразяват с основните конвенции на Международната организация на труда и заедно със синдикалните организации, подписали международното рамково споразумение, да гарантират, че това задължение ще бъде изпълнено във всички филиали на компанията. От друга страна, редица международни рамкови споразумения са по-близки до традиционните колективни споразумения поради по-големия обхват на правата и задълженията, които налагат на работодателя и по-специално, по отношение на подизпълнителите и филиалите, срокът на действие и процедурата за решаване на спорове, свързани с прилагането им.

Заслужава подкрепа изводът на докторанта, че международните рамкови споразумения и колективните трудови договори изграждат двустепенна структура на международното колективно договаряне. На международно равнище се сключват международни рамкови споразумения, които създават условия на национално равнище да бъдат сключени колективни трудови договори между представителите на работниците и служителите и филиала или дъщерното дружество на многонационалното предприятие в страните, където извършва дейност.

III. Основни научни приноси в дисертационния труд на Михаил Илиев

Научни приноси представляват:

1. Изследването на историческото развитие на синдикалното движение, на колективното трудово преговаряне и на колективния трудов договор в някои страни с развита пазарна икономика.
2. Изследването на историческото развитие на синдикалното движение, на колективното трудово преговаряне и на колективния трудов договор в България.
3. Изследването на историческото развитие на правото на професионално сдружаване, на колективно преговаряне и международната правна уредба на колективния трудов договор.
4. Изследването на присъединителния период в подготовката на Република България за пълноправен член на Европейския съюз и анализът на съответните изменения и допълнения в правната уредба на колективния трудов договор в контекста на законодателството на Европейския съюз.
5. Изследването на основните теории за правната същност на колективния трудов договор.
6. Направеният анализ на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми като предмет на колективен трудов договор.
7. Направеното разграничение между страните по колективния трудов договор и лицата, спрямо които той поражда правно действие, и страните по

колективния трудов договор и лицата, които са овластени да участват непосредствено в преговорите и да сключват колективен трудов договор.

8. Теоретическото обосноваване на подготвителната фаза и фазата на колективно преговаряне и хронологическото проследяване на действията на страните във всяка от двете фази.
9. Изследването на действието на колективния трудов договор по време, по място и спрямо лицата.
10. Анализът на колективното договаряне в многонационалните предприятия.

Докторантът Михаил Илиев е направил редица обосновани предложения *de lege ferenda* за усъвършенстване на правната уредба на колективния трудов договор, например:

1. В Кодекса на труда да се предвиди задължение за страните и подпомагащите ги лица да опазват в тайна информацията, станала им известна при и по повод на сключването на колективен трудов договор, както и административнонаказателна отговорност при неизпълнение на това задължение.
2. В разпоредбата на чл. 53, ал.4 КТ относно срока, в който следва да бъде подадено заявлението за вписване на колективния трудов договор да бъде предвидено, че *„Вписването се извършва въз основа на писмено заявление на всяка от страните в 15-дневен срок от сключване на колективния трудов договор. Инспекция по труда извършва вписването в едномесечен срок от получаване на заявлението“*.
3. Разпоредбата на чл.53, ал.6 КТ да се допълни с изречение второ в смисъл, че *„Тази разпоредба не се прилага в случаите на изменение на колективния трудов договор (или ...в случаите на чл.56)“*.
4. Разпоредбата на чл.57, ал.2 КТ, уреждаща присъединяването към колективен трудов договор, да се допълни с второ изречение в смисъл, че *„Тази разпоредба се прилага в случаите на изменение на колективния трудов договор (или ...в случаите на чл.56)“*.
5. С оглед на защитата на правата и интересите на работниците и служителите в случаите на сключване на нов колективен трудов договор след изтичане на срока на стария в разпоредбата на чл.50, ал.2 КТ да бъде добавено *„...с който работодателят е или е бил обвързан...“*.
6. За да се отстрани несъответствието на разпоредбата на чл.59 КТ със същността на колективния трудов договор, по силата на който задължения възникват само за работодателя, поради което той не може да предявява иск за неизпълнение, посочената разпоредба да бъде изменена в смисъл, че: *„При неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор от работодателя искове пред съда могат да предявяват синдикалната организация, страна по договора, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага“*.

IV. Критични бележки към дисертационния труд

Не споделям изразеното от докторанта становище на стр. 144 от дисертацията, че процедурата за колективно преговаряне е възможен, а не задължителен етап за сключването на колективен трудов договор. В случаите, когато работодателят приеме представения проект на колективен трудов договор, той се сключва без да се провеждат преговори.

Заклучение

Представеният за защита дисертационен труд показва, че Михаил Илиев Илиев има задълбочени теоретични познания по научната специалност и способност за самостоятелни научни изследвания. Представено е аналитично изследване, което съдържа редица научни приноси и предложения за усъвършенстване на законодателството. Изследването показва способността на автора да изгражда и обосновава самостоятелни научни тези. Дисертационният труд представлява интерес както за трудовоправната теория, така и за практиката. Съдържанието на дисертацията отговаря на изискванията на чл.6, ал.3 от Закона за развитието на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ) и на чл.27, ал.2 от Правилника за прилагане на ЗРАСРБ и с оглед на изложението

ПРЕДЛАГАМ

На научното жури да присъди образователната и научна степен „доктор“ на Михаил Илиев Илиев, редовен докторант в магистърския факултет, департамент „Право“ на Нов български университет – София.

София,
4 март 2015 г.

РЕЦЕНЗЕНТ И ЧЛЕН НА НАУЧНОТО ЖУРИ:

/ПРОФ. Д-Р НИКОЛА ЙОСИФОВ/

