

РЕЦЕНЗИЯ

от доц. д-р Ивайло Иванов Стайков

преподавател по трудово и осигурително право в програма „Право“ на Нов български университет

относно дисертационен труд „Колективен трудов договор и колективно трудово преговаряне“ с автор Михаил Илиев Илиев за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ в професионално направление 3.6. „Право“, научна специалност „Трудово право и обществено осигуряване“

1. Михаил Илиев Илиев е зачислен за редовен докторант в НБУ през есента на 2011 г. след проведен конкурс и изпит по научна специалност „Гражданско и семейно право“ (тема по вещно право). Представеният за рецензия дисертационен труд е в областта на научната специалност „Трудово право и обществено осигуряване“ (видно и от заглавните страници на дисертационния труд и автореферата). Неправилно в заповедта за назначаване на научното жури (№ 3-ПК-95 от 03.12.2014 г.) е посочено, че се получава образователна и научна степен „доктор“ по научна специалност „Гражданско и семейно право“.

2. Представеният дисертационен труд е в обем на 237 страници и включва въведение, пет глави с обособени параграфи, заключение, както и библиография.

Във въведението няма ясно представени обект, предмет, цели и задачи на научното изследване. Също така няма посочена методология на научното изследване. Вярно е, че такива са посочени в автореферата, но това само отразява несъответствието на автореферата с дисертационния труд. Това е следствие от липсата на обосноваване и разработен теоретичен модел на изследването.

I. Относно темата на дисертационния труд и структурата на неговото съдържание

Липсата на ясно очертан предметен обхват, а оттам и множеството методологични проблеми, идва още с темата на дисертационния труд. Като оставим настрана дали не е по правилно заглавието да бъде „Колективно трудово преговаряне и колективен трудов договор“, а не както е сега (предвид правно-логическата връзка, че първо по време е колективното трудово преговаряне и едва след това като евентуален резултат е сключеният колективен трудов договор), така заложената изследователска тема е твърде обширна и това предполага евентуалното неразглеждане в дълбочина на един или друг неин аспект. Еклектично избраната тема от автора води като резултат и еклектика в цялостното съдържание на дисертационния труд.

На с. 10 авторът посочва, че „основно място в него заема правната уредба на колективния трудов договор по българското законодателство“. Това обаче не е вярно, защото глава Първа „Възникване и историческо развитие на колективния трудов договор“ (с. 12-87) заема една трета от изложението в дисертационния труд. Тази небалансираност на изложението /пет глави, като съдържанието на първата глава е една трета/ е следствие от правилния по принцип постулат, с който започва изследването – „колективните трудови договори се появяват в резултат от създаването и развитието на синдикалните организации на работниците и служителите“ (с. 8). Но авторът излиза от заложената тема на изследването и практически прави историческо изследване на синдикалното движение по света и в България от създаването му до наши дни. Тази еклектика авторът обосновава с тезата си, че „посочената взаимовръзка между колективния трудов договор и професионалното организиране на работниците и служителите налага тези две правни форми винаги да бъдат разглеждани заедно“ (с. 12). Като изключим неяснотата относно това „две правни форми“ на какво са, методологичната основа е погрешна и тя е заложена още в избора на заглавие на

дисертацията. Като следствие на това голяма част от изложението в глава първа е излишно (с. 13-15, 20-23, 24-35, 68-78, 82-87), първо, защото се представят отдавна изследвани проблеми, и второ, защото те излизат извън обекта на изследването (посочен в автореферата – с. 3). Изложението в глава първа не съответства и на заглавието на тази глава – „Възникване и историческо развитие на колективния трудов договор”, както и на заглавията на трите нейни параграфа. На практика много малко е историческото развитие на самото колективно трудово преговаряне и правната уредба на колективния трудов договор (КТД), разпръснато в трите параграфа на глава първа. Поради еkleктичния подход в изложението, има разкъсване на историческата последователност на събитията и след анализа на конкретно историческо време има връщане към отминал времеви период (на с. 35 след анализа на събития от 1989 г. в следващия абзац се представят събития от 1905 г.; на с. 69 анализът приключва за събития през 2006 г, а на следващата с. 70 се връщаме на събития след края на Първата световна война). В тази глава първа има и много излишни тела – като напр. задължителният арбитраж за уреждане на трудови конфликти по НЗКТДУТК (цели три страници – с. 40-43), а че това е било излишно следва и от самото наименование на нормативния акт, който е уреждал два различни (тогава, но и сега) трудовоправни института. Същото е и на с. 32-34 относно същността и различните права на профсъюзите при действието на КТ от 1951 г., с. 62-63 – измененията на ЗУКТС от 2001 г. и създаването на НИПА; абзацът относно Устава на ООН (с. 76 и бел. 173); цялата история на първичното право на ЕС от 1957 г. до наши дни (с. 82-84), и други. Повторение има и на с. 75-76 и с. 82 във връзка със съотношението на международното право с българския национален правопорядък и съдържанието на чл. 5, ал. 4 от Конституцията. В тази връзка възражения повдига и бел. 170 на с. 76. Тя е свързана с въпроса за съотношението на международните договори в областта на трудовото право и вътрешния руски правопорядък. Проблемът е не е толкова защо се посочва като пример само руското право, но по-важното е, че да се осмисли примерът е необходимо да се знае, как е решен принципно въпросът за това съотношение по Конституцията на Руската федерация и защо в КТ на РФ има разпоредба като чл. 10. При това тази разпоредба е изменена с Федерален закон № 90-ФЗ от 30.06.2006 г., като тази промяна не е отчетена от автора.

В глава първа има и някои фактологически грешки – сега действащата Конституция на Република Франция е от 1958 г., а не както авторът на с. 20 посочва 1956 г. Но в този абзац по-смуцаваща е правната грешка относно уредбата на колективните трудови договори във френското право. Нито Конституцията от 1946 г., нито сега действащата Конституция от 1958 г. уреждат колективните трудови договори, както твърди автора. Те уреждат други аспекти на колективното трудово право, но не и КТД като правен институт. Колективният трудов договор не е уреден и в сега действащата българска конституция, нито в предходните четири (за разлика напр. от Конституцията на Република Полша от 1997 г. – чл. 59, ал. 2 – „правото да се сключват колективни трудови договори и други споразумения”; чл. 53 (четири алинеи) от Конституцията на Република Турция от 1982 г. с изм. и доп.). При посочването на френски закони от различни години, е пропуснат този от 1982 г. – третият от четирите закона „Ору”, в който се урежда въпросната проблематика.

Разглеждайки историческото развитие на правната уредба на КТД в европейските страни, докторантът не е посочил такива актове като Гражданския кодекс на Дания от 1907 г., Швейцарският кодекс на задълженията от 1911 г., Законът за колективните трудови договори в Норвегия от 1915 г., които имат определено значение за разглежданата проблематика. По отношение на правото на САЩ е пропуснат Законът за националните трудови отношения от 1915 г., в който за първи път се урежда КТД, още преди посочените от докторанта Закон на Вангер от 1935 г., изменен със Законът на Тафт Хартли от 1947 г.

В този ред на разсъждения се поставя и въпросът за едностранчивото разглеждане на проблема от гледна точка на другия колективнодоговорен субект – работодателят и работодателските организации. Авторът не разглежда правото на сдружаване на

работодателите, неговото историческо развитие и ролята на работодателските организации, когато те са страна на КТД. При условие, че така детайлно се разглежда историческото развитие на синдикалното движение, научната коректност изисква да се отдели същото място и на историческото развитие на сдружаването на работодателите. За отбелязване е и обстоятелството, че § 1 и § 2 на Глава първа е изложено историческото развитие на синдикалното движение, а в § 3 – историческото развитие на международната правна уредба на правото на професионално сдружаване. Не е ясно, защо авторът използва различна терминология и какво съдържание влага в понятието „правото на професионално сдружаване” и дали то е различно от правото на синдикално сдружаване.

Относно структурата на изложението следва да се посочи и следното. То до голяма степен следва структурата на основно използвания от докторанта научен труд „Колективният трудов договор в България”, с автор Н. Йосифов, С.: Албатрос, 2005. Включването в изложението на последната глава Пета – „Колективно трудово договоряне в многонационалните предприятия” също създава сериозен методологичен проблем. На първо място, не е ясно защо авторът използва две понятия „колективно преговаряне” и „колективно договаряне” и влага ли в тях различно смислово съдържание. На второ място, самият автор стига до извода, че на международно равнище, в многонационалните предприятия няма колективен трудов договор, и се поставя въпросът за какво колективно трудово преговаряне в тях може да става дума?

II. Относно теоретичната основа и актуалността (научната новост) на дисертационния труд

На с. 10 от дисертационния труд авторът посочва, че „за написването на настоящия дисертационен труд са използвани трудовете на български и чуждестранни автори”, а на с. 9 от автореферата посочва, че „библиографията включва общо 57 заглавия на литературни източници, от които 49 на кирилица и 8 на латиница”. В действителност авторът използва само трима чуждестранни автори (т. 17, 50 и 56 от използваната литература), а останалите „чуждестранни литературни източници” са материали от официални интернет страници на различни институции без установено авторство. За да беше изпълнена поставената от автора задача „да се направи съпоставка с правната уредба на колективните трудови договори в други държави членки на Европейския съюз и извън него” (с. 11), като се използва сравнително-правния метод (вж. с. 4 от автореферата) е следвало да се използва изключително богатата научна литература по въпроса, достъпна на български и чужди езици. Без претенции за изчерпателност ще се посочат само следните издания: *Collective Bargaining in Europe. English edition of the book “La Negociacion Colectiva en Europa”*, published by Ministerio de Trabajo y Sociales, Spain, Madrid, 2004 (с отделни авторски статии за колективното трудово преговаряне в Германия, Италия, Белгия, Португалия, Обединеното кралство, Финландия, Франция, Испания и други); сборникът с научни статии *Социалният диалог в Белгия, Германия, Испания, Полша, България*. С., 1997; Можаяев, В. Е. *Практика коллективных переговоров в странах рыночной экономики*. М.: Наука, 1995; многобройните публикации през годините в *The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations*, както и множество публикации на МОТ, някои от които и в електронен вид на официалната интернет страница на МОТ.

Докторантът използва научни трудове на български автори от преди повече от 80 години, което е подходящо за труд в областта на историята на българското право, но не и за поставените пред настоящото научно изследване цели и задачи. При това във връзка с анализа на историческото развитие на българския синдикализъм и на правната уредба на колективния трудов договор не са използвани такива класически изследвания като тези на М. Андреев, Ф. Милкова, Г. Петрова, М. Манолова и Д. Токушев относно историческото развитие на българското право; Н. Йосифов В. *Развитие на трудовото законодателство в Народна република България*. С.: Наука и изкуство, 1984 (гл. IV –

Колективен трудов договор); В. Мръчков Трудово право. Обща част, С.:Сиби, 1996 (главата за историческото развитие на трудовото право); Ел. Христова Развитие на колективния трудов договор, 1959; от нея: Колективният трудов договор – важно средство за участие на трудещите се в управлението на предприятието, 1968.

Не са проучени и използвани научните изследвания на български автори от последните години като например: В. Мръчков – Автономия на волята и свобода на договаряне при колективния трудов договор; от него: Колективното в трудовото право; Съотношение между колективните трудови договори, сключени на различни равнища; Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010 (гл. IV – Договорът в колективните трудови правоотношения) и др. от същия автор; А. Ангелов. Колективно трудово договаряне. С.: Оргсистем, 1991; многобройните статии на Е. Банова в годишните сборници Трудови отношения; Н. Геренова – Правилникът за вътрешния трудов ред. С.:Сиби, 2007 – относно съотношението на ПВТР и КТД като недържавни източници на трудовото право; от нея: Държавна санкция на недържавните източници на трудовото право; Видове правни норми в колективния трудов договор като недържавен източник на трудовото право; Недържавен източник на трудово право – понятие, характеристика и белези и др.; А. Александров – Продължаване на действието на колективния трудов договор при промяна на работодателя; от него: Уговаряне на парична вноска като условие за присъединяване към колективния трудов договор; Т. Филипова – Действие на колективния трудов договор по място; Л. Личев – Присъединяването към колективен трудов договор.

Докторантът използва учебникът на проф. В. Мръчков Трудово право, но неговото шесто издание от 2008, като правилният научен подход е да се използва последното издание към 30 юни 2014 г., а то е осмото издание от 2012 г. Също така под три точки в използваната литература (т. 25-27) е посочен Коментарът на Кодекса на труда в три негови издания (без уточнение кои), като не е използвано последното XI-то и най-актуално издание от 2013 г.

Като пряко следствие на недобрата теоретична основа на изследването (практически липсва необходимия научен апарат) е невярно твърдението на докторанта, че „в българската трудовоправна литература липсва цялостно изследване на уредбата на колективния трудов договор след присъединяването на страната ни към Европейския съюз от 1 януари 2007 г.” (с. 10 от дисертацията и с. 3 от автореферата). През 2009 г. Т. Филипова защитава дисертация на тема „Действие на колективния трудов договор”, а през 2014 г. Р. Филипова защитава дисертация на тема „Колективен трудов договор (понятие, същност, сключване)”. Второто изследване е посочено в използваната литература под № 8, но не е отбелязано, че това е дисертация в ръкопис, тъй като досега то не е издадено като книга. Предвид на това обстоятелство е спорна значимостта, актуалността и научната новост на представения дисертационен труд. В представените ми материали липсва приложена декларация за оригиналност, както императивно изисква чл. 27, ал. 2, изр. второ от ППЗРАСРБ.

III. Относно юридическата терминология, юридическата стилистика на дисертационния труд, аргументация на научни тези, както и използването на научния апарат

Представеното изследване страда от сериозен дефицит на юридическа терминология и юридическа стилистика.

1. Така например на с. 12 по повод „взаимовръзката между колективния трудов договор и професионалното организиране на работниците и служителите” се извежда изводът, че „тези две правни форми винаги трябва да бъдат разглеждани заедно”. Какво означава „правна форма” и на какво правно явление?

На с. 28 при анализа на Закона за държавните служители от 1922 г. (неправилно авторът го именува Закон за държавния служител), както и на с. 31 се използва понятието

„коалиционно право на държавните служители”, без да е ясно за какво по вид субективно право става въпрос.

На с. 72 при анализа на Конвенция № 135 от 1971 г. на МОТ относно представителството на трудещите се и едноименната Препоръка № 143 на МОТ е посочено, че „макар и нератифицирана от България, de lege lata нашата страна до голяма степен изпълнява изискванията на препоръката и конвенцията, чрез специалната закрила срещу уволнение, предвидена в чл. 333 КТ”. Поради неправилния строеж на изречението, се остава с впечатлението, че не е ратифицирана и препоръката на МОТ, а препоръките на МОТ не са международни актове, подлежащи на ратификация. Също така не е правилно закрилата по чл. 333 КТ да се квалифицира като „специална”. При това чл. 333 КТ има седем алинеи и много повече хипотези и за конкретния анализ е коректно да се посочи, за коя точно става дума.

Недобър юридически изказ има и на с. 88 – „по силата на законодателството на ФРГ...”. Добавката „силата на” с нищо не допринася за смисъла на съждението, а напротив – говори за неразбиране на понятието „законодателство”. Друг е въпросът, че е правилно да се посочи, в кой нормативен акт е дадена легалната дефиниция на КТД по германското право (това е Законът за колективните трудови договори), така както е направено в следващите два параграфа по отношение на руското и естонското право.

На с. 90 при цитирането на студията на проф. Д. Силяновски, докторантът говори за „така нареченият „договор теория”. Това е крайно неясен и неадекватен изказ. Професор Д. Силяновски ясно посочва, че първата група схващания относно правната природа на КТД са тези, „които виждат в колективния трудов договор един договор на публичното право, т. н. договорна теория” (с. 318 от студията). Същинският проблем при представянето на различните теории относно правната природа на колективния трудов договор, че те се отнасят за времето до Втората световна война. Докторантът не е проучил как стоят нещата в правната теория към днешна дата, при сега действащата правна уредба в различните държави, и като се има предвид и това, че в Препоръка № 91 от 1951 г. на МОТ (посочена от автора на с. 89) се съдържа определение на понятието „колективен трудов договор”. Правната същност на КТД (както и на всяко правно явление) се определя от действащата за него позитивноправна уредба към определен времеви момент. В този контекст е неадекватна критиката на докторанта към наименованието на този правен институт (с. 91-92), възприета от Р. Ошанов, която последният излага в свое научно съчинение от 1940 г.

2. Във връзка с анализа на нормативната част (нормативен ефект, нормативното действие) на КТД е отделено съвсем малко място относно същността на КТД като недържавен източник на трудовото право (един абзац на с. 98). При това прилагателното име недържавен е поставено в кавички, без авторът да се аргументира какъв смисъл влага в това. Не са разгледани анализирани в българската и чуждестранна правна теория различните проявления на нормативното действие – дерогиращо действие, директен и субсидиарен нормативен ефект, генерално нормативно действие на КТД; същинско и несъщинско действие на КТД. На с. 93-98 има разкъсване на изложението, поради това, че проблемът за КТД като недържавен източник на трудовото право се разглежда след облигационната част на КТД, а той е свързан с неговата нормативна част и съотношението му с държавните източници на трудовото право. На с. 93-95 е направено сравнение между КТД (като нормативно съглашение) и нормативния акт. На с. 94 е посочено, че „нормативният акт е едностранно властническо волеизявление на компетентен държавен орган, което волеизявление следва да е обективизирано в предписаните от закона форма и ред”, но това всъщност е дефиницията и на индивидуален административен акт! И следващото изречение: „Спазена ли е компетентността, реда и формата за издаването или приемането на нормативния акт, той поражда действие независимо от волята на неговите адресати” е също относимо към правната характеристика на индивидуалния административен акт. Но между нормативния акт (в т. ч. и нормативния административен акт) и индивидуалния административен акт

има много съществена разлика, която отдавна е анализирана в правната теория. Поради неясното съдържание, което влага авторът в понятието „нормативен акт“ (като се посочват легалните дефиниции в ЗНА за нормативен акт и в АПК за нормативен административен акт) не става ясно дали КТД е нормативен акт, щом е нормативно съглашение и съдържа правни норми. Разграничението всъщност следва да е на плоскостта – държавни и недържавни източници на правото, като евентуално може да се говори за недържавен нормативен акт. Структурата на цялото изложение по отношение на този същностен за КТД въпрос е неадекватно представена.

Сериозни теоретични проблеми се откриват и при анализа на облигационната част на КТД и сравнението му с т. нар. граждански договори (с. 95-97). Авторът употребява едновременно две понятия „облигационни договори“ и „граждански договори“ без да става ясно дали те са тъждествени в смислово отношение. Не е правилно да се говори за „обикновени граждански договори“ просто, защото няма „необикновени“ такива. Не е вярно твърдението, че „нормите в ЗЗД уреждат гражданските договори“, защото там се уреждат т. нар. облигационни договори, а граждански договори в широкия смисъл на понятието има във вещното право (за придобиване и изгубване на вещни права); семейното право – брачен договор; в търговското право, в правото на интелектуалната собственост и т. н. Не е вярно и че „колективният трудов договор не е договор в истинския смисъл на думата, какъвто е известен от гражданското право“. Това твърдение говори за принципно незнание относно същността на договора. То влиза в явно противоречие и с изложеното от самия докторант в предходното изречение, че „в тази си част (облигационната част) колективният трудов договор е сделка“, а както е известно, всеки договор е сделка (двустранна), както и с твърдението му, че „облигационната част на колективния трудов договор не се различава от облигационните договори“. Кое е вярното - колективният трудов договор, договор ли е или не е?

При анализа на тази част от КТД авторът посочва, че „характерът на нормативно съглашение се обуславя от обстоятелството, че с колективният трудов договор се уреждат въпроси на съдържанието на индивидуалните трудови правоотношения, като при неизпълнение на произтичащите от него задължения може да се търси защита пред надлежен орган въз основа на самия договор“ (с. 96). Дисертантът цитира Ат. Василев, Трудово право, с. 92-93, но проблемът е, че цитатът е свързан с обяснението относно признаването на правна сила на КТД и с началото на т. нар. регламентирана фаза на КТД, а не с обяснение на правната същност на КТД (т.е. има превратно преставяне на оригиналния пасаж на цитирания автор). В контекста на правната същност на КТД и на съотношението му с другите видове договори това твърдение е неотнормимо и невярно. Обстоятелството, че „при неизпълнение на произтичащите от него задължения може да се търси защита пред надлежен орган въз основа на самия договор“ не придава на КТД същността на нормативно съглашение. При неизпълнение на задълженията по всеки един договор може да се търси защита пред надлежен орган въз основа на самия договор!

Невярно е твърдението (с. 96), че „особеност на КТД, 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“! Какво означава изразът „не се прилага от страните, от които се сключва“. Първо, един договор не се прилага, а има определено правно действие. И това е така, въпреки, че самият законодател в чл. 51б, ал. 4, чл. 59 и чл. 60 КТ неправилно използва глаголът „прилага“, но обяснението за това е съвсем друго. Второ, ако приемем, че това е била идеята на автора, то тя не е вярна. Самият докторант анализира действието на КТД спрямо страните му. Трето, ако „не се прилага от страните, от които се сключва“, то какви юридически задължения може да имат тези страни? Цялата правна конструкция е теоретично невярна. Дисертантът продължава анализа с твърдението, че „тази особеност на КТД 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”. Това не е вярно, защото в ЗЗД е уреден договорът в полза на трето лице (при това авторът сам три реда по-долу посочва, че „договорите действат по отношение на страните по договора и по изключение в полза на трето лице”). При това в миналото една от теориите, с които е обяснявана правната същност на КТД, е че той е разновидност на договора в полза на трето лице. Теоретично значение би имало именно разграничението между КТД и договора в полза на трето лице.

На с. 99 е посочено, че „специфичният кръг от субекти (страни) по КТД поражда наличието на колективни права, т.е. права, които възникват за колектива (общността) от работници и служители, членове на синдикалната организация, и задължения, които възникват само за работодателя или общността от работодатели, членове на съответната работодателска организация. За разлика от индивидуалния трудов договор КТД не поражда права и задължения за страните по него”. Това е крайно непоследователен в смислово отношение пасаж. Твърдението във второто изречение явно противоречи на твърдението в първото изречение – въпросът е дали КТД поражда права и задължения за страните по него, като авторът преди това анализира КТД като едностранен договор и отделно изследва действието на КТД съобразно действащата правна уредба. При това не е вярно, че КТД поражда колективни права за колектива (общността) от работници и служители. В чл. 57 КТ ясно е уредено действието на КТД по отношение на лицата и това е особеността в неговото персонално действие – да въздейства върху индивидуалното трудово правоотношение на всеки отделен работник или служител, спрямо когото КТД има действие и става въпрос за индивидуални, а не за колективни права. КТД не действа спрямо някаква общност от правни субекти, а спрямо конкретни физически лица, които имат определено от закона вторично правно качество. При това крайно юридически неиздържан е изразът „специфичният кръг от субекти (страни) по КТД поражда наличието на колективни права” – субективните права възникват от проявлението в правната действителност на уредени в правна норма юридически факти. Няма как субектите на един договор да порадят субективни права!!! И най-важното – спецификата на субектите на КТД, както и неговото персонално действие са различни аспекти на спецификата и на правната същност на КТД.

Същата непоследователност в теоретичните разсъждения има и на с. 123. „Между страните, участвали в сключването на колективния трудов договор, не могат да се създават никакви права и задължения... В този смисъл като несъздава права и задължения за страните по него....”. Като финал на разсъжденията е направен напълно погрешният правен извод (с. 123) – „След сключването на КТД отношенията между страните по него се прекратяват, доколкото не създава никакви взаимни права и задължения между тях. Това представлява и основната разлика между страните по КТД и между страните по гражданските договори”?! Как може сключването на един договор да води до прекратяване на договорното правоотношение, което се създава?! Какъв е смисълът да се изследва действието на един договор – по време, място и спрямо лицата, когато с неговото сключване „отношенията между страните по него се прекратяват”?! Смисълът на чл. 8 ЗЗД – в частта „съглашение .. с цел да се ... прекрати правна връзка” между правни субекти е съвсем друг.

Непрецизен е и изразът на с. 100 – „КТД, в изпълнение на специфичната си цел да уговори ...”. В КТД се уговарят, но самият той не може да „уговаря”!

На същата с. 100 се твърди, че „КТД действа като вторично право и доразвива закона и клаузите на индивидуалния трудов договор, а когато има празнота и неуредени въпроси в тях, той ги урежда по първичен начин. По този начин, постигнатото разрешение в КТД се закрепва като норма в индивидуалния трудов договор и като цяло – в индивидуалното трудово правоотношение”. Вярно е, че когато КТД урежда въпроси на трудовите и осигурителните отношения, които изобщо не са уредени в законодателството, клаузите на КТД имат значението на първични правни норми. Но е неясно какво влага авторът в понятието „вторично право” и проблемът идва от

неанализирането на съотношението между различните източници на трудовото право и мястото на КТД в системата от тези източници. Не е вярно, че КТД „доразвива закона“, а още по-малко „клаузите на индивидуалния трудов договор“. Не толкова е правното действие на КТД. Също така няма как „разрешение в КТД“ да се „закрепи като норма в индивидуалния трудов договор и в индивидуалното трудово правоотношение“. В индивидуалния трудов договор няма норми, а клаузи, дори и когато неговото съдържание е формирано вследствие от действието на КТД, а още по-малко норма може да има в някакво правоотношение!

Във връзка с предмета на КТД – с. 100 и посочването на разпоредбите на чл. 2 и чл. 3 КТ се разкрива една съществена непълнота на изложението в изследването. Не е анализирано колективното преговаряне като форма на социален диалог (т. нар. бипартизъм) и разграничението му от тристранното сътрудничество (трипартизъм), което разграничение дава отражение и върху предмета на КТД.

На с. 103 е посочено, че „няма пречка да бъде предвидено задължение за работодателя да осигурява работниците и служителите за негова сметка във фонд за допълнително доброволно здравно осигуряване“. След м. август 2012 г. няма фондове за допълнително доброволно здравно осигуряване, защото т. нар. доброволно здравно осигуряване вече се осъществява чрез застрахователен договор и от застрахователно дружество. По новата правна уредба възникващите правоотношения не са осигурителни, а застрахователни. Това не означава, че в КТД не може да се договори работодателят да застрахова своите работници и служители за определени застрахователни рискове, но именно това правно положение можеше да бъде предмет на анализ в дисертацията, а не да се анализират неща, които не отговарят на действащата позитивно-правна уредба.

Непълнота на изложението се открива на с. 106 във връзка с колективното споразумение, чрез което може да се създаде професионална схема при допълнителното доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми. Авторът правилно посочва, че колективното споразумение не е колективен трудов договор, но можеше по-подробно да се изследва неговата правна същност. Това е въпрос, който досега не е обстойно изследван в българската правна литература. За сметка на това има цял излишен абзац относно управлението на професионалните схеми и тяхната регистрация, което излиза извън предмета на изследването.

На с. 108-109 не е ясен примерът с чл. 10 от КТД на Община Дългопол. Поне от представената редакция на клаузата от КТД не може да се каже, че договарящите страни са „реписали закона“ (примерът е даден именно в тази връзка). Тази клауза е договорена поради това, че в чл. 326, ал. 2, изр. второ КТ е уредена такава възможност. Проблемът е, че ако е такава редакцията на клаузата от КТД, то в частта ѝ относно срока на предизвестие по чл. 326 КТ не може да има обвързване от продължителността на трудовия стаж на работника или служителя и в тази част клаузата е частично недействителна поради противоречие на закона. В другата си част – относно срока на предизвестие при уволнение по чл. 328 КТ, тя е също частично недействителна, тъй като възможност за колективно преговаряне има само по отношение на някои от основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1 КТ. Като цяло примерът е неясен, а ако клаузата в цитирания КТД има такова съдържание, то това е повод за един теоретичен анализ и конкретен пример в друга насока.

На с. 109 отново има неприциска юридическа терминология – „подобна защитна за работниците и служителите клауза се съдържа и в други законодателства на държави членки на ЕС“. Ако става въпрос за принципът, че в КТД не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в КТД, с който работодателят е обвързан, то това е именно правен принцип на трудовото право (принцип на института на КТД), а не клауза в законодателство. Това е пример за правен принцип, който е изрично уреден в правна норма.

3. На с. 124 относно страните на колективния трудов договор не може да бъде споделена критиката към становището на Р. Ошанов (бел. 233 под линия), просто защото

тя следва от неразбиране на цитираното становище, което в същото време на практика съвпада със становището на докторанта в основния текст.

Във връзка с представителството на страните при сключването на колективен трудов договор (с. 124) се разграничават три вида представители: уставни, делегирани и договорни. На първо място, няма правно понятие „уставни представители“! Това, че основният вътрешно-организационен акт на синдикалната и на работодателската организация е устав, е друг въпрос. По същата логика законният представител на едно ООД – управителят трябва да бъде определен като договорен представител, защото основният вътрешно-организационен акт на ООД е дружественият договор. На второ място, от направеният анализ не става ясно каква е правната разлика между делегирани и договорни представители, като това следва от неяснотата на понятието „делегиране на права“. Членовете на синдикалната или работодателската организация, които са специално избрани за водени на преговори и определени като „делегирани представители“ не са ли представители по пълномощие и каква е разликата от „договорните представители“, които са „упълномощени по силата на различни договори“? Явно има неразбиране на разликата между упълномощаване и договор, в който е включено и упълномощаване. Цялата предложена конструкция относно представителството на страните при сключването на КТД говори за неразбиране на правния институт на представителството и на неговите видове.

На същата с. 124 няма никаква правна логика да се анализира въпросът дали може да се „отнемат по силата на самия устав“ правомощието на органните представители на синдикалната организация да водят колективни преговори и да сключват КТД, именно защото това са органни представители.

На с. 126 е посочено, че „по отношение на работодателите юридически лица, съгласно чл. 67 ТЗ същите възникват като правни субекти“. С това се изчерпва анализът на работодателят–юридическо лице и се оставя впечатлението, че по българското право работодател-юридическо лице е само и единствено търговското дружество, което не е вярно. Първо, общата правна уредба на юридическите лица се съдържа в ЗЛС, и второ, работодател може да бъде и юридическо лице с нестопанска цел и да бъде страна по КТД.

Неясно защо на с. 127 е включен абзацът относно работодателя при надомната работа, работата от разстояние и при т. нар. временна работа с простото преписване на законовата дефиниция. Тези нови форми на полагане на зависим труд действително поставят теоретични и практически въпроси пред колективното преговаряне, но липсва анализът, който докторантът можеше да направи и който действително би представлявал научна новост.

На същата с. 127 неверен е следният правен извод – „В случаите, когато съответното поделение няма качеството на работодател не съществува пречка действието на КТД да бъде ограничено по отношение на определено поделение, но в този случай страна по КТД няма да е поделението, а предприятието, в което то се намира“. Трудно е да се анализира това съждение. На първо място, ако поделението няма качеството на работодател, то тогава как може то да сключва КТД и да бъде страна по КТД? Нали няма колективнодоговорна правоспособност? Второ – как КТД, сключен при липса на една от страните му (?) ще има действие, което е ограничено само по отношение на определено поделение? И накрая – как в този случай страна по КТД няма да бъде поделението, а предприятието, в което то (явно поделението) се намира? Предприятието в трудово право не е правен субект и не може да бъде страна по каквото и да е било правоотношение. Налице е явно неразбиране на три различни правни фигури – работодател, поделение на работодателя и предприятие, както и на съотношението между всяка една от тях. Тази основна правна грешка е повторена и на с. 128 – „В случаите, когато колективният трудов договор се сключва с отделен работодател, той не задължава отделния работодател (?), а самото предприятие (???), при което всеки следващ правопреемник на работодателя ще следва да се съобразява с предписанието

на КТД”. Налице е пълна неяснота не само относно страните на КТД, но и относно отражението на промяната на работодателя върху сключен и действащ КТД.

Неправилен е изразът „колективна договорна правоспособност” (с. 129, с. 130, с. 134), защото той означава колективна правоспособност на повече от един правен субект. Правилният израз е „колективнодоговорна правоспособност”!

Напълно излишен е анализът на критериите за представителност на представителните работодателски организации (с. 130-133) и на представителните синдикални организации (с. 134-136), вкл. и анализа на решението на Конституционния съд от 2012 г., защото това е отклонение от непосредствения предмет на научен анализ. При това в изложението има непоследователност, като не са открити специфичните от общите правни аспекти. За сметка на това е крайно недостатъчен анализът на страните на КТД на равнище община (с. 136-137), а действащата правна уредба поставя множество интересни теоретически и практически въпроси за анализ и дискусия.

4. На с. 161 е посочено, че „подобно на всички други актове, КТД възниква, съществува и се прекратява през определен период от време”. Нито един акт не възниква, не съществува и не се прекратява! Също така нито един договор, вкл. и КТД не възниква!

На с. 164 отново има смесване на две различни правни фигури – прекратяване на дейността на предприятието и прекратяване на работодателя като правен субект. Едно предприятие по смисъла на КТ не може да бъде обявено в несъстоятелност, просто защото това е място, където се полага наемен труд! На следващото място при посочване на доброволно прекратяване чрез производство по ликвидация не трябва да се забравя, че има и принудителна ликвидация.

На с. 165 при анализа на прекратяване на КТД поради прекратяване на синдикалната организация – страна по договора се съдържа пълно вътрешно противоречие в изложението, както и непълнота по иначе значим правен проблем. Този проблем е значително по-сложен от представянето му в дисертацията и действително заслужава внимание.

Направеното на с. 171 предложение *de lege ferenda* обезмисля идеята за срочен характер на КТД по българското трудово право.

На с. 172-173 при анализа на т. нар. екстериториално действие на КТД (което между другото е твърде спорно като правна конструкция) отново има смесване между правните фигури на предприятието и на работодателя.

Неправилна е класификацията на КТД на „общ” и на „професионален” (с. 175-176), защото тя не отговаря на действащата позитивно-правна уредба, а се възприема класификация при правна уредба, която е действала преди 80 години! При това не е вярно съждението, че „действието на някои КТД може да бъде както по отношение на всички работници и служители, така и да бъде ограничено до определена група от работници и служители, заети в определено предприятие, бранш, отрасъл или община”. Ако има такъв КТД, това не е ли акт на пряка дискриминация?

Не мога да се съглася с правния извод на с. 176, че чл. 57, ал. 1 КТ следва да намери приложение и по отношение на работодателите, които са станали членове на работодателската организация, страна по КТД, след неговото влизане в сила. Не е възможно такова разширително тълкуване, нито прилагане по аналогия на чл. 57, ал. 1 КТ. Аргумент за неправилността на правния извод е и разпоредбата на чл. 51б, ал. 4 КТ.

5. На с. 182, като се изразява несъгласие с клаузи от изследвани КТД във връзка с правото на присъединяване към КТД, беше необходимо авторът да направи анализ на въпроса дали такива клаузи са недействителни и при тяхното наличие в КТД как може да се защити работникът или служителят. Така научното изследване би се обогатило с необходимия правен анализ.

На с. 182 са посочени примери за т. нар. ограничено прилагане на клаузи от КТД. Въпреки изложената аргументация относно втория пример (допълнителен платен годишен отпуск), не мога да се съглася с направения правен извод (определен

пропорционално на дните от присъединяването до изтичането на срока на действие на КТД). Основният аргумент за несъгласието ми, е начинът на ползване на платения годишен отпуск, т. е. Това, че той се определя и ползва в рамките на една календарна година.

На с. 182 е посочено, че „посочената процедура за присъединяване към КТД се прилага и за присъединяване към неговите изменения”. Аргументация за този правен извод има на с. 161, но не мога да се съглася с направения от автора извод. Направеното предложение за допълнение на чл. 57, ал. 2 КТ е нецелесъобразно и не е в духа на закрилната функция на трудовото право.

На с. 183 е анализирано присъединяване към КТД в хипотезата на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа. Не съм съгласен с тълкуването, което предлага автора на правото на присъединяване по чл. 107х, ал. 1, т. 6 КТ – работникът или служителят се присъединява към КТД, който е сключен и действа в предприятието ползвател. Цялата предложена правна конструкция според мен е неправилна и не се вписва в самата същност на работата чрез предприятие, което осигурява временна работа.

Като се анализира работата чрез предприятие, което осигурява временна работа, не се анализират другите две нови хипотези на надомната работа и работата от разстояние. Например уредената в чл. 107з, ал. 3, изр. първо, ал. 6 и ал. 8 КТ възможност условията и редът за работа от разстояние да може да се уговарят в колективен трудов договор. При условие, че в дисертационния труд се изследва действащото българско право след присъединяването на България към Европейския съюз, необяснима е тази непълнота на анализа, компенсирана с представяне на историческите факти от последните два века. Подобен анализ безспорно би обогатил изследването и би представлявал научна новост.

Не е вярно твърдението на с. 185, че при разпространето на действието на отраслов или браншов КТД за целия отрасъл или бранш „такова задължение (за спазване на отрасловия или браншовия КТД) възниква и за всички работещи в предприятията, както и за тези, които предстои да бъдат назначени на работа в тях”. Авторската теза, че с КТД (в случая отраслов или браншов) възникват задължения за работниците и служителите е абсолютно невярна и тя влиза в противоречие с цялото изследване в дисертационния труд.

Не може да се приеме за целесъобразно предложението за изменение на чл. 51б, ал. 4 КТ (с. 187), най-малкото защото неговата логика противоречи на изложеното преди това становище относно социално-правното предназначение на разпоредбата.

На с. 191 има повторение (вж. с. 188) относно анализ на естонското законодателство, което обременява текста на изложението.

6. Неточно е създението на с. 193 – „... неизпълнение на КТД ще е налице, когато не е осъществен уговореният с него резултат”. Създението е направено след механично пренасяне на облигационноправна конструкция, без да се даде отговор на въпроса какъв резултат се уговаря в КТД и дали КТД е престационен договор? Анализът продължава със следния абзац: „Колективнодоговорното отношение страда от недостатъци, когато не може да стигне до своя естествен край и изпълнение на задълженията по него. В този случай е налице неизпълнение на клаузи на КТД”. Целият абзац е твърде неясен и вътрешно противоречив. Първото противоречие е с предходното цитирано съждение и опита за даване на дефиниция за понятието „неизпълнение на КТД”. Второ, когато един КТД „страда от недостатъци” то той е недействителен, а недействителността на един договор е правно понятие различно от неизпълнението на един договор. Погрешно е едното понятие да се обяснява с другото, а те следва да се отграничат. Неясно е, каква е според автора връзката между колективнодоговорното отношение и КТД – въпрос, който можеше да намери подобаващ анализ в дисертацията. При посочване на възможните форми на неизпълнение на КТД (отново след механично пренасяне на проблема от облигационното право) не те се анализират и не се посочват примери. Неясно е как може да има

неизпълнение на КТД, ако работодателят изпълни нещо друго, различно от дължимото (т. е. възможно ли е даване вместо изпълнение), както и как може да има предсрочно изпълнение като форма на неизпълнение на КТД?

Не вярно твърдението (с. 194), че „неизпълнението на КТД по своята правна същност представлява трудов спор”. Правната същност на неизпълнението на който и да е договор не е спор. Спор в правото е нещо различно! При това твърдението на автора влиза в противоречие с казаното от самия него по-горе относно това какво е неизпълнение. Вярното е, че неизпълнението на КТД може да породи спор. По същественият проблем е, че дисертантът не изследва характеристиката на този спор, освен посочването, че той е трудов – индивидуален или колективен трудов спор е; правен или неправилен е този спор? Вместо това анализът директно се прехвърля на процесуалноправна основа. „Тези спорове са граждански дела....” – такива стават едва тогава, когато се предяви иск. С посочването на изключението, че споровете за трудово възнаграждение се разглеждат по правилата на особеното бързо производство, се поставя принципният въпрос за верността на този извод. Доколко той е верен, може да се прецени след даване на отговор на предварителния въпрос какъв вид трудов спор е спорът относно неизпълнението на КТД и дали особеното бързо производство не е относимо само за индивидуалните трудови спорове? Проблемът е сложен и актуален, но той не е анализиран в изследването.

Не е вярно твърдението на стр. 195-196 относно колективнодоговорната отговорност на синдикалните организации по отмененото законодателство, защото не е отчетена първоначалната редакция на съответните разпоредби от КТ 1986 г. и изменението им от м. януари 1988 г. По повод анализа на този проблем, дисертантът възприема една от застъпените тези в българската правна литература, като направеното предложение за изменение на закона вече е правено от други автори.

7. При анализа на процесуалната страна на въпроса относно иска по чл. 59 КТ (с. 196) има съществени непълноти, неясни съждения и противоречия. Въпросите са сложни и съществени и се нуждаят от задълбочен анализ. Не е ясно каква е процесуалната фигура, когато синдикалната организация предявява иск „в случаите, когато неизпълнението засяга всички или голяма част от работниците и служителите”? Каква е разликата, когато синдикалната организация предявява иск, когато „неизпълнението засяга отделен работникът или служител”. Не вярно, че във втория случай „искът се предявява от синдикалната организация на основание чл. 45 КТ”. В чл. 45 КТ няма уреден иск, за да бъде тази разпоредба основание за предявяване на иск. Все в тази връзка е и проблемът с „цената на иска”. Първо, не са дава отговор на въпроса оценяем или неоченяем е искът по чл. 59 КТ и какви са възможните практически хипотези (става въпрос за това какъв е предметът на делото при иск по чл. 59 КТ). Второ, дали може да има т. нар. „обща (глобална) сума” като цена на иска в разгледаната хипотеза, е следствие от процесуалното качество, в което участва синдикалната организация. Подобно е положението и на с. 198, при разсъжденията относно родовата подсъдност дали искът по чл. 59, когато неговата цена (неправилно наречена от автора „стойността”) е по-висока от 25 000 лева, може да е родово подсъден на окръжен съд. Процесуалните институти на процесуалната субституция (извънредна (нетипична) процесуална легитимация) и процесуалното представителство са съвсем различни. Когато синдикалната организация предявява иск по чл. 59 КТ като пълномощник на работник или служител тя не става страна в исковия процес. Груба правна грешка има и в израза „процесуалната дееспособност на синдикалните организации” във връзка с прилагането на чл. 45 КТ. Процесуалната дееспособност се свързва с качеството страна в процеса, а не с процесуалното представителство по пълномощие. В последния случай релевантното понятие е обем на представителната власт на пълномощника и именно това има предвид чл. 45, изр. второ КТ. Неправилен е тълкувателният подход при извода – „пълномощното, въпреки липсата на указания в КТ в тази насока, с оглед на правната сигурност следва да бъде направено писмено”. Първо, КТ не е процесуален закон, и затова „няма указания в

тази насока”. Второ, аргументът за писмената форма не следва да се търси „с оглед правната сигурност”, а тя е такава по изричната правна уредба в чл. 33, изр. първо и второ ГПК (разпоредба посочена в цялост от автора, но неправилно посочено като „аргумент” от нея). Преписвайки в цялост разпоредбата на чл. 33, изр. трето ГПК, докторантът не анализира как на практика, може да има устно упълномощаване пред съда на синдикалната организация, ако тя е предявила вече иска и в съдебното заседание неприсъства упълномощителят? Също така на с. 197 е посочено, че „отделният работник или служител може да предяви иск, когато неизпълнението на КТД е само спрямо него или макар и спрямо група от работници или служители, към които и той принадлежи, синдикалната организация бездейства и не предявява иска”. Вярно е само твърдението в първата част на изречението. Втората част, поради неяснотата си, може да се приеме като съждение за възможността отделен работник или служител да бъде процесуален субституент на други работници или служители, спрямо които има неизпълнение на КТД, което по никакъв начин не може да се приеме за вярно. При това активната процесуална легитимация (правото на иск) не може да се обосновава от бездействието на друг правен субект (в случая синдикалната организация), дори и той да има самостоятелно право на иск. Друг е отговорът на въпроса кому принадлежи правото на иск, т.е. кой може да бъде надлежна страна в исковия граждански процес. Изобщо целият анализ на предявяването на иска по чл. 59 КТ и конституирането на страните в исковия процес страда от сериозен дефицит на процесуалноправни познания.

На с. 197 във връзка с тежестта на доказване в исковия процес по предявен иск по чл. 59 КТ авторът посочва като първо обстоятелство, което „ищецът трябва да докаже е, че той се намира в трудово правоотношение с работодателя”. В хипотезата, когато ищец е синдикална организация, то тя не в трудово правоотношение с работодателя и следователно твърдението е невярно. При условие, че се поставя въпросът за разпределението на тежестта на доказване при иска по чл. 59 КТ е било необходимо това да се изследва подробно.

Във връзка с анализа на подсъдността на иска по чл. 59 КТ (с. 198), извън вече посоченото по-горе относно родовата подсъдност, по отношение на разсъжденията относно местната подсъдност следва да се отбележи следното. Така посочените четири възможности поставят някои проблематични въпроси. Първо, не е посочено, че всъщност става въпрос за различните видове подсъдност, които са уредени в процесуалния закон. Подсъдността по чл. 108, ал. 1, изр. първо ГПК по отношение на юридическите лица съвпада с тази по чл. 108, ал. 1 ГПК – седалището на юридическото лице като ответник (обща местна подсъдност). Интересен е въпросът за подсъдността по местонахождение на поделение или клон на юридическо лице (особена изборна местна подсъдност) и как това се вписва при иска по чл. 59 КТ. Анализът надхвърля простото цитиране на процесуалната разпоредба, като проблематичните въпроси са, че самото поделение (клонът) е работодател по смисъла на КТ, че в процесуалната норма като предпоставка е посочено „по спорове, възникнали от преки отношения с техните поделения или клонове” и т. н. При това, за да се спомене тази разпоредба на ГПК, се презюмира „искове срещу юридически лица, какъвто ще е и искът срещу работодателя”, но в трудовото право работодател може и е не само и единствено юридическо лице. Във връзка с особената изборна местна подсъдност по чл. 114 ГПК може да се постави въпросът дали тя е приложима само за индивидуалните трудови спорове, както и по-общия и принципен въпрос дали искът по чл. 59 КТ може да бъде индивидуален трудов спор. Когато ищец е синдикална организация може ли тя да се възползва от подсъдността по чл. 114 ГПК? Във връзка с договорната местна подсъдност по чл. 117, ал. 2-3 ГПК се поставя въпросът дали трудовият спор при неизпълнение на КТД е имуществен спор и дали тази разпоредба на ГПК е приложима изобщо; дали тази разпоредба отново няма предвид само индивидуалните трудови спорове? Авторът посочва, че страните по спора са работникът или служителят и работодателя, като отново забравя, че страна по спора може да бъде и синдикална организация. Това са действително аспекти на

разглежданата проблематика, които можеше да бъдат анализирани от докторанта, вместо запълването на изложението с ненужни чужди тела.

На с. 199-200, при изложението относно процесуалноправните аспекти на иска по чл. 59 КТ има сериозен дефицит на юридическа терминология. Искът не се завежда, а се предявява (вж. многобройните разпоредби на ГПК), както и не се казва и пише „сила на присъдено нещо“, а е „сила на пресъдено нещо“, като този правно-технически термин (а и също общоезиково понятие) е обоснован преди повече от половин век. При това обективните и субективните предели на силата на пресъдено нещо при уважен или неуважен иск по чл. 59 КТ, в зависимост от това, кой е бил ищец в процеса, са разгледани много повърхностно и неубедително.

Не е ясно защо авторът приема (с. 200), че „поради характера на КТД на нормативно съглашение, по правило, не е възможно работодателят да бъде освободен от отговорност за неизпълнение, както при гражданските договори“? Твърде спорна е тезата дали работодателят не може да се позове на стопанска непоносимост като основание за неизпълнение на КТД, още повече, че исторически българското трудово право познава такава разпоредба – изменението на чл. 6 НЗКТД от 1941 г.

На с. 200-291 са посочени другите възможни способи за разрешаване спор относно неизпълнение на КТД. Но отново това е механично включване на проблематика без да се даде отговор на предварителния въпрос за характера на този спор. При това не е посочена медиацията като възможен алтернативен извънсъдебен способ за разрешаване на трудов спор. Тази проблематика е съществена и може да бъде предмет на отделно научно изследване. Така представена в няколко реда, води само до съществена непълнота на изложението. Буди недоумение финалът на анализа – „едва след това, ако тези способности (имат се предвид способности за доброволно уреждане на колективен трудов спор) не дадат желаните резултат, да прибегват (имат се предвид както синдикалната организация, така и работниците и служителите) до завеждането (отново неправилна терминология) на иск по чл. 59 КТ или организирането на стачка“. Трябва ли да се приеме, че авторът въздига използването на способ за доброволно уреждане на спора по ЗУКТС като положителна процесуална предпоставка за предявяването на иск по чл. 59 КТ? Ако това е така, то това не е вярно.

8. Още в първия абзац относно недействителността на КТД (с. 201) е допусната груба правна грешка. Не може обявяването на недействителността на КТД да се разглежда като едно от основанията за прекратяване на действието на КТД и то като прекратяване от съда (вж. също и с. 162 и с. 164). Между недействителност и прекратяване на един договор (в т. ч. и на КТД) има съществена правна разлика.

Не е възможно чрез създаване на правна уредба (има се предвид създаването на чл. 60 при допълненията в КТ през м. март 2001 г.) „по този начин да се гарантира съответствието на КТД със закона“ (с. 201).

Не е правилно да се казва „иск за прогласяване на недействителността на КТД“ (с. 202) (въпреки, че изразът се среща и в съдебната практика), първо, защото легалното понятие в чл. 60 КТ е „иск за обявяване на недействителността на КТД“, и второ, което е по-важно, това произтича от особеностите на недействителността на правните актове в трудовото право, където не се различават видове недействителност, и трето, това следва от характера на този иск като конститутивен.

При анализа на надлежните страни при предявен иск за обявяване на недействителност на КТД отново има сериозен дефицит на терминологичен апарат от областта на гражданското процесуално право. Няма „необходимо легитимирани страни“, а има надлежни страни и т. нар. съвместна процесуална легитимация. В хипотезата, когато искът е предявен от работник или служител, който се е присъединил към КТД, дори и да се приеме тезата на автора, че синдикалната организация и работодателската организация или отделеният работодател са необходими другари, то дадено обяснение за това отклонение във връзка със страните в процеса е несъстоятелно. На първо място, не е посочено необходимото другарство на страната на ищеца или на ответника е.

Първият аргумент е, че „страните по КТД имат общ, но и самостоятелен правен интерес да защитават сключеното между тях споразумение пред съда”. Твърдението е вътрешно противоречиво, но по-важното е, че необходимото другарство не се обяснява с наличието на общ правен интерес (правният интерес е абсолютна положителна процесуална предпоставка за предявяването на всеки иск), а общи права или задължения на субектите или права или задължения, които почиват на едно и също основание (чл. 215 ГПК). Вторият аргумент е още по-абсурден – „от разпоредбата на чл. 74, ал. 5 КТ, която прогласява (една разпоредба не прогласява, а урежда!!!), че позоваването на недействителността е обусловено не само от обявяването ѝ по съдебен ред, но и от връчването на решението на страните, поради което качеството на страна е необходимо условие”(?!?). Първо, спорно е доколко чл. 74, ал. 5 КТ, който се съдържа в правната уредба на недействителността на трудовия договор е приложима (и чрез кой правен способ за прилагане) към недействителността на КТД. Вярно е, че в правната теория (проф. В. Мръчков, проф. Н. Йосифов) приемат подобно прилагане, но проблемът е, това е направено по повод правните последици от обявяването на недействителността на КТД, а не при обяснението на надлежните страни в исковия процес за обявяване на недействителността на КТД. Това са две съвсем различни неща. На второ място, не може „връчването на решението на страните” да бъде обяснение за „поради което качеството на страна е необходимо условие”?!? Необходимо условие за какво? На трето място, не трябва да се забравя, че по ГПК всички съдебни решения се връчват на страните след постановяването и обявяването им (изключение правят само касационните решения). Смисълът на чл. 74, ал. 5 КТ е съвсем различен.

Абзацът всъщност представлява цитиране на определение на ВКС по допустимост на касационно обжалване (вкл. аргументите на ВКС относно необходимото другарство). В действителност, в частното гражд. дело е обсъждан малко по-различен процесуален въпрос, който е убягнал от вниманието на дисертанта. Механичното включване на съжденията от определението на ВКС е довело до още по-голямо противоречие в съжденията и до мултиплициране на посочените правни грешки. Въпреки авторитета на ВКС, в самото определение се говори за „евентуални ищци” (както и за „необходимо легитимирани страни”), което не е правилно и грешката е повторена от докторанта. Няма евентуални ищци – „всеки може да стане ищец и да направи друго ответник. Достатъчно е да предяви от свое име иск срещу него” (проф. Ж. Сталев). Но дали този, който предявява иск има право на иск и е надлежна страна в исковия процес е съвсем друг въпрос. И това е важното и във връзка с иска за обявяване на недействителност на КТД. Същото се отнася и до друго съждение от определението на ВКС – „решението на съда ще има правоустановителни последици и по отношение на тази категория лица”. Може да се спори, доколко и тук е прав и коректен в изказа си ВКС, но по-същественото е, че докторантът можеше по-обстойно да изследва т. нар. конститутивно действие на конститутивното съдебно решение, с което се уважава конститутивният иск за обявяване на недействителност на един КТД. Когато се изследва съдебна практика (вкл. и такава на ВКС) тя трябва да се анализира критично и когато съдът е допуснал терминологични грешки или е дал неправилно тълкуване, то правната теория следва да вземе адекватно отношение към това.

Не на последно място докторантът прави опит да изследва само една от възможните хипотези – когато искът е предявен от работник или служител, който се е присъединил към КТД, а не са обсъдени другите хипотези – искът е предявен от работник или служител, който е член на синдикална организация, страна по КТД; от работодател, който е член на работодателска организация, страна по КТД и т. н. При условие, че се поставя на изследване тази проблематика, то е било необходимо въпросът да се анализира в пълнота, защото при сегашното положение определено има схематичност и непълнота на изложението.

На с. 203 е посочено, че „само законодателят може да определя кои деяния съставляват нарушения и съответните наказания (санкции) за тях”. Това твърдение е

колкото вярно, толкова и невярно за трудовото право. Вярно е, че видовете дисциплинарни наказания са определени по императивен път в чл. 188 КТ и затова е верен примерът на докторанта, че в КТД не могат да се предвиждат глоби за неизпълнение на задълженията по КТД. Друг е въпросът, че изказът отново е неточен, като той трябва да се разбира „за неизпълнение на предвидени в КТД трудови задължения за работника или служителя”. Но не е вярно, че само законодателят може да определя кои деяния съставляват правонарушения. Достатъчно е да се погледне текста на чл. 187, т. 10 КТ – нарушения на трудовата дисциплина са ... неизпълнението на други трудови задължения, предвидени в колективния трудов договор ... Проблемът е интересен от теоретическа и практическа гледна точка и можеше да намери място в изложението на дисертацията.

Изключително малко е отделеното място на основанията за недействителност на КТД – заобикаляне на закона (с. 203), като докторантът се е задоволил с цитирането на един пример от учебника на проф. В. Мръчков. Същото се отнася и за извода относно приложимостта на други основания за недействителност на КТД, които са уредени в ЗЗД. Не е аргументирана тезата, защо е възможна тази приложимост, особено при многократното посочване в дисертацията, колко КТД се различава от облигационните договори. Може да се спори и защо заплашването при сключване на КТД да не е приложимо като основание за неговата недействителност (с. 204). Тази проблематика е сложна, но нейното анализиране би обогатило дисертационния труд.

На с. 204 са представени два примера за пълна недействителност на КТД. Недоумение буди единият от примерите – КТД е сключен от работодателя в обявено в производство по несъстоятелност дружество без съгласието на синдика?!? Как и от кого е сключен този КТД? Работодател е самото обявено в несъстоятелност търговско дружество (доколкото все още в него има работници и служители по трудово правоотношение) и като всяко юридическо лице (вкл. и такова, което е обявено в несъстоятелност) се представлява от определени органи представители. Излишно е да се обяснява каква е функция на синдика. Интересно е дали в такова търговско дружество продължава да има синдикална организация или поделение на такава. По-значимият правен проблем е, как обявяването на едно търговско дружество в несъстоятелност се отразява върху сключен и действащ към този момент КТД? Както и дали е възможно (поне теоретично) обявено в несъстоятелност търговско дружество да сключи като работодател КТД, дори и да има все още синдикална организация?

На с. 204 е посочено, че „недействителността на отделни клаузи на КТД не води след себе си недействителност на целия КТД”. Вярно. Но следващото изречение буди сериозни възражения – „такава би била налице (има се предвид пълна недействителност на КТД), само ако липсва или бъде опорочен по някакъв начин някой от неговите съществени реквизити”?!? Първо, нали вече по-горе се анализира пълната недействителност на КТД. На второ, и по-съществено място – КТД няма реквизити, а още по малко „съществени” такива, просто защото няма такава правна уредба в КТ. Под „реквизит” на един договор се разбира нещо съвсем различно.

На същата с. 294 отново имаме връщане към процесуалноправната страна на въпроса – „за целта, една от страните или работниците и служителите, които са се присъединили към него (а членовете на синдикалната организация, страна по КТД?!?), следва да предявят иск”. Налице е разкъсване и преповтаряне на материалноправните и процесуалноправните аспекти на недействителността на КТД. Но проблемите продължават... „Предявяването на иска не е обусловено от преклузивни срокове, като той може да бъде предявен по всяко време”. Първо, по принцип относно предявяването на един иск има само един срок (ед. число на съществителното име). Второ, по-важно – за преклузивен или за давностен срок става въпрос. При предявяването на иск става въпрос за давностен срок (погасителна давност). Не е стилично правилен изразът „предявен по всяко време”, а се казва „предявен безсрочно във времето”. Всъщност важният правен

въпрос е може ли този иск да бъде предявен след изтичане на срока (разбирай, прекратяване на действието) на КТД?

На с. 204-205 се намира съждението „компетентен да разгледа делото е районният съд по мястото на сключване на КТД”. Това е изключително груба правна грешка, защото нито действащия ГПК, нито предходния ГПК от 1952 г. (отм.), нито ЗГС (отм.) уредат такъв вид особена местна подсъдност – по място на сключване на един договор!

Абзацът продължава с излишни разсъждения (преписани от учебник) относно реквизитите на исковата молба, като единствено съществено нещо е характеристиката на иска по чл. 60 КТ като конститутивен. Но именно в тази връзка можеше да има същностен правен анализ.

На с. 205 отново имаме връщане към вече казани неща – правните последици от обявяване на недействителността на КТД и прилагането по аналогия (едва тук се посочва тълкувателния способ, но без да се определя за аналогия на закона или аналогия на правото става дума) на разпоредбата на чл. 74, ал. 5 КТ. Вече по-друг повод се анализира, защо не е правилен този тълкувателен подход, като само отново следва да се подчертае, че всяко съдебно решение се връчва (съобщава) на страните по делото, както и обстоятелството, че редакцията на чл. 74, ал. 5 КТ не е изменяна от приемането на КТ през 1986 г. и може да се дискутира как тя се вписва в действащото българско гражданско процесуално право.

Неубедителна и недостатъчна е аргументацията на докторанта на с. 205-206 относно действието на обявяването на недействителността на КТД само за в бъдеще, защото не се анализират особеностите на недействителността в трудовото право и отликите ѝ в сравнение с гражданското право. Може да се дискутира доколко това твърдение е вярно, както и защо да не е приложима разпоредбата на чл. 34 ЗЗД, и именно подобна дискусия би обогатила един дисертационен труд.

9. В последната глава Пета също има непрецизно използване на правна терминология. Многократно се говори за „международни документи” (както и още във втория абзац от въведението – с. 8), а такова правно понятие няма, както няма и вътрешни документи. Правилният термин е международни актове, като при това следва да се анализира дали те имат нормативен или ненормативен характер. Основният методологичен проблем е, че разгледаните актове – „кодекси на поведение”, „кодекс на трудовите практики” и „международни рамкови споразумения” са ненормативни актове и се поставя въпросът дали и доколко могат да бъдат годен обект на правно научно изследване. Преобладаващата част от посочените актове се свързват с управлението на предприятието и управлението на персонала („средство за управление на риска” по думите на дисертанта), а не с трудовоправни проблеми.

На с. 207, 210 и др. се използва неопределеното от правна гледна точка понятие „индустриални отношения”, което понятие се използва преимуществено в икономическата, а не в правната литература, и този въпрос също отдавна е поставян на обсъждане в специализираната правна литература.

В главата има много повторения на цели пасажи (с. 211 и след десет реда на с. 212 на конвенции на МОТ, както и на с. 215, при условие, че има отделен § 3 на гл. I за историческото развитие на международноправната уредба на колективното трудово преговаряне); анализът на т. нар. „джентълменски споразумения” и т. нар. „меко законодателство” (с. 216 и с. 223-224), което обстоятелство утежнява изложението и се създава впечатление за търсен обем, вместо анализ по същество.

Основният методологичен проблем е (вече това беше отбелязано) доколко може да се говори за международно колективно договаряне, при това с двустепенна структура, както приема автора (с. 225). Това не е ли специфична проявна форма на двустранен социален диалог на международно равнище, различен от колективното трудово преговаряне. За какво колективно трудово преговаряне може да става въпрос, при условие, че по дефиниция не може да се стигне до логическия и желан завършек – сключване на колективен трудов договор?

Еклектиката на изложението е видна и от използваните от докторанта различни понятия „колективно договаряне в многонационалните предприятия” (заглавие на главата и с. 213); „транснационално колективно договаряне” (с. 65 и 214); „международно колективно договаряне” (с. 225), без да се посочва еднакво или различно смислово съдържание се влага във всяко едно от тях. Същото е и с понятията „многонационални предприятия”, „многонационални компании”, „мултинационални компании”.

Еклетично е включването на европейското дружество в цялата логика на глава пета, дори и да се приеме, че „по правна същност европейското дружество представлява многонационално предприятие в рамките на Общността” (с. 226) и каква „Общност”, като от повече от десет години има Европейски съюз. Цялата с. 214 с посочване на актове от правото на ЕС относно европейското дружество и Директива 94/45/ЕО от 1994 г. (ревизирана с Директива 2009/38/ЕО от 2009 г.) е неотнормирана към предмета на изследване и затова ненужна. Не е вярно твърдението, че тези актове имат основно значение за създаване на условия за транснационално колективно договаряне на равнище ЕС. Поради това напълно излишен е анализът на това какво е европейско дружество (с. 226), както и на неговото социално-правно предназначение.

Голямата правна грешка е, че дисертантът прави недопустимо смесване между два различни института на колективното трудово право – колективно трудово преговаряне и сключване на колективен трудов договор и участие на работниците и служителите в управлението на предприятието чрез информиране и консултиране по въпроси, свързани с дейността на предприятието. И двете са правни форми за двустранно сътрудничество (двустранен социален диалог) между работодатели и синдикати, и конкретно проявление на един от основните общи принципи на трудовото право – социалният диалог. Но те се различават съществено помежду си. Цитираните от докторанта Директива 94/45/ЕО от 1994 г., ревизирана с Директива 2009/38/ЕО от 2009 г., Директива 2001/86/ЕО от 2001 г., както и българският Закон за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества от 2006 г. са относими именно към правния институт на участие на работниците и служителите в управлението на предприятието чрез информиране и консултиране по въпроси, свързани с дейността на предприятието. Това е видно дори и от неколкостранно цитираната статия на Ал. Андреев. А що се отнася до повдигнатия „основен въпрос” относно продължаване действието на КТД при промяна на работодателя и прилагането на Директива 2001/23/ЕО от 2001 г., вкл. и при учредяване на европейско дружество, анализ може да се прави след запознаване със съответните вече направени теоретични изследвания, вкл. и от български автори. Най-малкото, схематичното включване на този проблем, в предметното съдържание на тази глава е механично и водещо до вътрешно противоречие в цялото изложение. При това тези актове на ЕС и българският закон вече са били посочени (при това с потъмнен шрифт) на с. 63-65 и с. 86-87. Извън излишните повторения и трупането на обем, не е ясно защо се преразказват някои разпоредби – какво е предприятие с общностно измерение, група предприятия и т. н. (с. 64-65), без да се направи същностен правен анализ и без да се посочи какво общо има всичко това с предмета на изследването.

Вместо да се допускат такива грешки можеше да се изследва т. нар. „европейско колективно договаряне” (понятие, използвано в някои публикации, въпреки че като цяло, с оглед съществуващите реални европейски нормативни практики, се налага понятието „европейски социален диалог”). Процесът на европейския социален диалог в областта на колективното договаряне към момента може да се определи като успешен само по отношение на четири общи рамкови колективни споразумения на европейско ниво. Първите три споразумения са предложени от Съвета на министрите и утвърдени със съответни директиви, а четвъртото се прилага чрез процедури и специфични практики за управление на труда в държавите-членки. Тази проблематика е частично изследвана досега в българската правна литература и можеше да намери достойно място в дисертационния труд.

IV. Относно цитирането при използването на научния апарат

Практически липсва научен апарат, което обстоятелство вече беше отбелязано при теоретичната основа на дисертационния труд. Допълнително следва да се посочат и следните недостатъци:

1. В преобладаващата част от бележките под линия (общ брой 374) се посочват ненужни данни – основно броят на Държавен вестник (или Известия на Президиума на Народното събрание, или Официален вестник на ЕС), в който е обнародван един или друг нормативен акт, при това без да е посочено дали има последващи изменения и допълнения, и дали той вече не е отменен. Така е за всеки посочен в текста нормативен акт (вкл. ГПК (стар и нов), АПК, ЗЗД, ТЗ, ЗНА и др.) или друг акт, като това най-малкото е излишно. Там, където има посочени посл. изм. и доп. е допусната грешка – напр. бел. 312 на с. 183 (след изм. и доп. ДВ, бр. 60 от 2012 г. до датата 30.06.2014 г. ЗЗО е изм. и доп. десет пъти!). В цялото изложение има многобройни повторения по отношение обнародването на един и същ закон (вж. напр. бел. 133 и бел. 136 относно голямата новелизация на КТ от м. март 2001 г.; бел. 143, бел. 241, бел. 250 и бел. 259 относно измененията в КТ от началото на 2012 г.; бел. 249 и бел. 258). Фрапиращо е положението на с. 133 и бел. 253-257, в които се посочва един и същ брой на Държавен вестник, както и с. 136 – бел. 260 и бел. 261. Същото е и при посочването на излишна информация (бел. 138, 155, 156, 157-168, 173-174 и много други), която с нищо недопринася за същностния анализ, а в някои случаи е дори отклонение от темата.

2. При многократното цитиране на Коментара на Кодекса на труда, като са използвани три по-стари (при това посочени като отделни литературни източници - № 25-27 в използваната литература), а не последното XI-то изд., не е посочен цитирания автор. В Коментара има ясно разграничение на авторството на отделните му части и това е видно от първите му страници. Същото е и по отношение на Българско гражданско процесуално право, VIII изд. (бел. 329, 331).

3. Недопустимо е цитиране от рода „вж. Мръчков, Трудово право.... и цитираните под линия автори“ (напр. бел. 330), като при това проф. Мръчков е цитирал само един автор, а научното съчинение е Българско гражданско процесуално право. Същото е и в бел. 130, 185, 224, 321. Дисертантът е следвало да се запознае с научното изследване на „цитирания под линия автор“, ако счита за необходимо да го цитира и да се позове на него.

4. Среща се и неправилно цитиране на автор, като при това се стига до изопачаване на съжденията на цитирания автор – бел. 85 относно цитирането на Р. Ошанов, а в следващата бел. 86 – отново цитиране на Р. Ошанов е посочено, че се цитира с. 18, а в действителност в оригиналната студия е с. 21-22. Същото е и на с. 54 (бел. 125), както и в използвана литература (№ 23) – цит. статия на проф. В. Мръчков е публикувана в кн. 5 от 2001 г. на сп. „Съвременно право“, а не в кн. 2 от същата година.

На с. 151 и с. 152 има неправилно цитиране на съчинението на Кр. Стойчев Преговори за сключване на договор и преддоговорна отговорност. Годината на издаване е 2005, а не 2007. На цит. с. 204 (бел. 283 под линия) се анализира логиката и обхвата на правната уредба на преддоговорната отговорност, а на цит. с. 74 (бел. 284 под линия) – се анализира воденето на преговори като правна дейност, а не посоченото в основния текст.

5. Недопустимо е при цитиране на наименованието на чуждестранни нормативни актове в скоби да се посочва тяхното наименование на съответния език, като същото се отнася и за наименования на институции, организации, официални печатни издания и други (при това многократно). Това не само не спомага по никакъв начин за научния анализ, но е и крайно излишно трупане на ненужен обем.

6. Неправилно е представянето на текст на разпоредба от чуждо законодателство да бъде индиректно чрез посочването ѝ в цитирано научно съчинение (бел. 170 и 187).

Може да се цитира анализа на тази разпоредба от цитирания автор, но не и самата разпоредба.

V. Относно правопис и пунктуация в изложението, както и използването на съкращения

Освен недобрата правна стилистика и употреба на правна терминология, не може да не се отбележат и някои груби правописни грешки – „юристконсулт” (с. 124) – една от няколкото юридически професии и при това легален термин; вече споменатата „сила на присъдено нещо”; словосъчетанието „Народна Република България” (на много места) (република се пише с малка буква). Дисертантът има проблеми с използването на пунктуационните знаци (затетая), както и с някои непунктуационни знаци (индексът в основния текст, насочващ към бележка под линия се поставя преди знака за точка, защото като правило (с малки изключения) всяко изречение в българския език завършва с точка). На много места се открива неправилно използване на пълен и кратък определителен член при членуване на съществителните имена от мъжки род в зависимост от това каква част на изречението са.

Недобро впечатление прави използването на различно глаголно време от дисертанта в отделните части на изложението, както и използване на разговорен стил: на с. 70 – „след Първата световна война започват да се появяват първите международни актове...”. Международните правни актове се приемат по съответния ред, а не се появяват (същото е и в първия абзац от въведението – с. 8); „работодателят следва да бъде схващан” (с. 125); „това ще рече” (с. 126).

На с. 4-6 (цели четири страници) са посочени по-важните съкращения (номерирано като 70 на брой), но на практика те не се използват по-нататък в изложението. Това се отнася особено за дългите наименования на директивите на ЕС, при това повторени нееднократно. Това обстоятелство само по себе си обезмисля списъка на въведените съкращения, и създава впечатление единствено за търсене на обем.

VI. Публикации по темата на дисертационния труд

Видно от справката в автореферата, по темата на дисертацията са публикувани три статии в реномирани специализирани правни издания. И трите статии страдат от същите недостатъци, които бяха анализирани по-горе.

VII. Заключение

Въз основа на гореизложеното се налага единственият възможен извод. Представеният дисертационен труд не отговаря на изискванията на чл. 6, ал. 3 от ЗРАСРБ и чл. 27, ал. 1 от ППЗРАСРБ – да съдържа научни или научноприложни резултати, които представляват оригинален принос в науката, както и дисертационният труд трябва да показва, че кандидатът притежава задълбочени теоретични знания по съответната специалност и способности за самостоятелни научни изследвания.

Поради неизпълнение на нормативните изисквания, на представения за рецензия дисертационен труд следва да се даде отрицателна оценка.

4 март 2015 г.
град София

.....
доц. д-р Ивайло Стайков