

СТАНОВИЩЕ

От проф.Благой Видин, д-р по право

относно дисертационния труд „Колективен трудов договор и колективно трудово преговаряне” с автор Михаил Илиев Илиев, редовен докторант в програма „Право” на Нов Български Университет, с научен ръководител проф. д-р Никола Йосифов за придобиване на образователната и научна степен „доктор” в професионално направление 3.6. Право.

Уважаеми членове на научното жури,

Докторантът Михаил Илиев Илиев е роден на 24 юни 1986 г. в гр. Габрово. Завършил е право в Нов Български Университет през 2010 г. За периода от 1 октомври 2011 г. до 1 октомври 2014 г. е редовен докторант в същия университет. От 2011 г. до 2013 г. е хоноруван асистент по трудово право и общественно осигуряване в НБУ. На 1.08.2014 г., след успешно издържан конкурс, той е назначен на длъжност „младши експерт“ в министерството на труда и социалната политика, а от 2014 г. е повишен в длъжността „старши експерт“. За периода си на работа в министерството, Михаил Илиев подготвя позиции, становища и отговори в областта на трудовото право, общественото осигуряване, координацията на системите за социална сигурност и други. Той участва и в редица срещи, организирани от Европейската комисия, Съвета на Европейския съюз, Съвета на Европа и други. От месец октомври 2014 г. Михаил Илиев е определен за представител на Република България в Комитета за социална закрила към Съвета на Европейския съюз, като в периода 2012 – 2013 г. той е и кореспондент за България в общата информационна система за социална защита към Европейската комисия (MISSOC).

Представеният за рецензия труд е 237 страници. В структурно отношение дисертационният труд е правилно структуриран съобразно поставената тема на изследване и се състои от: съдържание, по-важни съкращения, въведение, пет глави, заключение и използвана литература. Четири от главите са разделени в подпараграфи. Използваната литература включва общо 57 заглавия, 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 във възможно най-реномирани български специализирани правни издания.

Достойнства на дисертационния труд

Темата на представения за защита дисертационен труд е актуална поради нарастващото значение на колективните трудови договори като средство за регулиране на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите и като средство за уреждане на колективни трудови спорове. В него е направено изследване на правната природа и действие на колективния трудов договор и колективното трудово преговаряне по българското право, съпоставено с правната уредба на колективните трудови договори в други държави-членки на Европейския съюз. В дисертационния труд е изследвана и промяната на обществените отношения, свързани с интернационализирането на производствените отношения и колективното трудово договаряне в многонационалните предприятия. Изследвана е 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.

Широко е използван сравнителноправният метод, като се анализират становища, възприети в трудовоправната доктрина на България и законодателствата на някои държави-членки на Европейския съюз – Испания, Естония, Словения и Австрия. Застъпените в националната ни теория и практика мнения са коректно изложени, като с някои от тях авторът аргументирано се съгласява или обосновава различно становище.

Във въведението на дисертационния труд е обоснована същността на колективния трудов договор, като основно средство за регулиране на трудовите и осигурителни отношения и създаването на по-добри условия на труд и живот за работниците и служителите. Направен е кратък анализ на българската и международна правна уредба на колективния трудов договор и колективното трудово преговаряне.

В глава първа е проследено историческото развитие на колективния трудов договор, колективното трудово преговаряне и правото на синдикално сдружаване, като е направен анализ на законодателството на някои страни с развита пазарна икономика като Англия, Франция, Германия и съединените американски щати.

В §2 на глава първа докторантът анализира направените изменения и допълнения в българското законодателство в областта на колективния трудов договор и колективното трудово договаряне, направени в процеса на присъединяване на Република България към Европейския съюз, което е има приносен момент.

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, които са се оформили в италианска, френската и немската правна доктрина в началото на миналия век. 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 прави съпоставка и разграничение между колективния трудов договор като нормативно съглашение и нормативния акт и съпоставка между колективен трудов договор с индивидуален трудов договор.

В § 5 докторантът анализира предмета на колективния трудов договор, като в тази част специално внимание е отделено на въведената под действието на европейското законодателство през 2006 г. Възможност за допълнително доброволно осигуряване по професионални схеми, с което беше разширен и обхватът на предмета на колективния трудов договор. Обсъдени са трудовите и осигурителни отношения като предмет на колективния трудов договор, като посредством емпиричен анализ на някои колективни трудови договори, сключени на равнище предприятие, отрасъл, бранш и община се извеждат основните въпроси уреждани от колективнодоговорната практика в България, което обстоятелство също има приносен момент.

В § 6 са анализирани страните по колективния трудов договор. Докторантът е направил разграничение между страните по колективен трудов договор и лицата, спрямо които той поражда действие, както и между страните по колективен трудов договор и лицата, овластени да участват непосредствено в преговорите и да сключват колективен трудов договор.

В глава трета на дисертационния труд е направен анализ на правната уредба на колективното трудово преговаряне. В изследването се приема становището, че в процедурата по колективното преговаряне се обособяват две фази – подготвителна, в която работодателят и синдикалната организация следва да извършат определени действия, с които да подготвят следващите преговори и фаза на същинското колективно преговаряне.

Анализирана е възможността за реализиране на отговорността на работодателя по чл.52, ал.2 КТ, като изследвайки застъпените различни становища в трудовоправната доктрина, както и съдебната практика, докторантът аргументирано приема, че задължението на обезщетяване на причинените вреди ще възникне за работодателя само, ако впоследствие бъде сключен колективен трудов договор.

В § 10 е анализирано действието на колективния трудов договор по време място и спрямо лицата. Обособени са случаите, в които се прекратява колективния трудов договор, като е обсъдено и неговото екстериториално действие 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, които обстоятелства съставляват също приносен момент.

В глава пета е изследвано колективното трудово преговаряне в многонационалните предприятия. Докторантът застъпва становището, че въпреки наличието на международни 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. Правилен е изводът на докторанта, 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, като в тези случаи колективните трудови договори остават подчинени на законодателствата на държавите, където се сключват.

Някои от основните научни приноси на труда са:

1. Намирането и емпиричният анализ на първите колективни трудови договори, сключени през времето на законово нерегламентираната им фаза на развитие (с.35-36).

2. Анализът на направените изменения и допълнения в уредбата на колективния трудов договор по Кодекса на труда, в процеса на присъединяване на Република България към Европейския съюз.

3. Сравнително-правният анализ на уредбата на колективния трудов договор по българското право с правната уредба на други-държави членки на Европейския съюз и направените вследствие на това законодателни предложения и по-специално: предвиждането на задължение за страните по колективния трудов договор 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 (с.146); въвеждането на срок за регистрация на колективния трудов договор в ИА „Главна инспекция по труда“ в разпоредбата на чл.53, ал.4 кт (с.154-155).

4. Изследването на въведената под действието на европейското законодателство през 2006 г. Възможност за допълнително доброволно осигуряване по професионални схеми, с което беше разширен и обхватът на предмета на колективния трудов договор (с.103-106);

5. Емпиричното изследване на някои колективни трудови договори, сключени на равнище предприятие, отрасъл, бранш и община в България.

6. Научното обосноваване на наличието на две фази в процедурата по колективно преговаряне и застъпеното становище, че тя 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 (с.138);

7. Изследването на действието на колективния трудов договор по време, място и спрямо лицата, както и 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 (с.172-173);

8. Анализът на колективното трудово преговаряне и изводът на докторанта, 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, като в тези случаи колективните трудови договори остават подчинени на законодателствата на държавите, където се сключват (с.214-215).

Критични бележки към дисертационния труд

1. Да се съкрати направеният анализ в глава първа, която разглежда историческото развитие на колективния трудов договор и по-специално - частта относно правото на синдикално сдружаване. Историческото развитие заема 75 страници (от 12 до 87) или почти около 1/3 от целия дисертационен труд.

2. В дисертационния труд да се включи повече международна научна литература, която да придаде по-голяма задълбоченост на изследването.

3. При цитирането на произведения в съавторство да се посочва авторът на съответното цитирано твърдение.

Заклучение:

Въз основа на гореизложеното се налага изводът че представения дисертационен труд отговаря на изискванията на чл. 6, ал. 3 от ЗРАСРБ и чл. 27, ал. 1 от ППЗРАСРБ, съдържа научни или научноприложни резултати, които представляват оригинален принос в науката. Дисертационният труд показва, че кандидатът притежава задълбочени теоретични знания по съответната специалност и способности за самостоятелни научни изследвания. Ето защо предлагам на научното жури да присъди образователната и научна степен „доктор“, професионално направление 3.6 право, на Михаил Илиев Илиев.

София
10 март 2015 г.

Член на научното жури:
Проф. Благой Видин, д-р по право