КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

Присъединяването към колективен трудов договор - история, практика и спорове относно дискриминационното действие на отделни клаузи в КТД

Напоследък възникват спорове между работодатели и синдикати, вкл. и между синдикати, по въпроси свързани с присъединяването към колективни трудови договори (КТД). Повод за този материал са и образуваните преписки пред Комисията за защита от дискриминация(КЗД), вкл. противоречивата ѝ практика по подобни преписки назад във времето, вкл. и практиката на административните съдилища, вкл. на ВАС по такива спорове.

Да си припомним как се стекоха обстоятелствата около формирането на чл.57, ал.2 Кодекса на труда (КТ) в настоящата му редакция.

I. До измененията в Кодекса на труда от ДВ, бр.100/1992г. чл.57 КТ е включен Глава четвърта на КТ – Колективни трудови договори със заглавие „**Изменения и правоприемство при преустройство”.**

Важно е да припомним, че до този момент(края на 80-те години на миналия век) КТД се сключват по правило в предприятията, които осъществяват стопанска дейност **между първичния трудов колектив** и предприятието!! Подписва се от ръководителя на първичния трудов колектив, от ръководителя на предприятието и от председателя на профкомитета в цялото предприятие и председателя на съответния орган на профсъюзния съюз в съответния първичен трудов колектив. КТД се обсъжда и приема **от общото събрание на първичния трудов колектив, от стопанския съвет и от профкомитета на предприятието.**

Няма да навлизаме в детайли, но ще отбележим, че чрез съответните норми в КТ по онова време са уредени, както първичния трудов колектив и неговите органи, така и основния трудов колектив и неговите орган (Глава втора, Трудов колектив, членове 12-32КТ - отменени).

Важно е да отбележим, че по онова време:

- **КТД се е отнасял за всички работници и служители** в предприятието(по силата на закона) и

- членуването в профсъюзна организация е от естеството на **задължение**, макар че не е уредено, като такова нито в закон, нито в Устав. **Почти 100 процентният обхват на работници в профсъюзни организации** по това време обаче е факт, макар и като резултат на други инструменти и мотивация.

II.Чрез измененията в Кодекса на труда от 1992г. (ДВ, бр.100/1992г.) на мястото на съществувалия до този момент чл.57 КТ с две алинеи със заглавие „**Изменения и правоприемство при преустройство”** под същия номер се създава нов член – **„Действие по отношение на лицата”** съставен също от две алинеи.[1]

Вижда се от текста, че при първоначалната редакция на втората алинея работниците/служителите, **които не членуват** в синдикалната организация, могат да се присъединяват към сключен от техния работодател колективен трудов договор с писмено заявление до него и до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора. В тази редакция на алинея втора **не се упоменават никакви условия**, т.е. правната възможност е безусловна.

Тоест договорът:

- се сключва между синдикалното ръководство и работодателя (и в тази посока има изменения в правните норми на КТД от ДВ, бр.100/1992г.),
- по силата на алинея първа, той поражда действа само за членовете на синдикалната организация, която е страна по договора,
- но към него всички останали работници могат да се присъединят, безусловно, ако подадат писмено заявление.

Тоест КТД може да се отнася и за тях(независимо, че не членуват в синдикалната организация), ако те преценят, че искат и подадат писмено заявление. В крайна сметка **присъединяването е акт на лична преценка**! **Даден работник може да не иска да се присъединява и няма да подаде заявление, т.е КТД няма да се отнася за него.**

В този си вид текстът съществува около пет години.

III. Зараждащата се към този момент практика на колективно трудово договаряне поражда редица въпроси около присъединяването и през **1996г.(ДВ, бр.2/1996г.)** редакцията на ал.2 се променя, като текстът придобива следния вид:

„(2) Работниците и служителите, които не членуват в синдикалната организация, могат да се присъединяват към сключен от техния работодател колективен трудов договор с писмено заявление до

---

[1] **Действие по отношение на лицата**

Чл. 57. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Колективният трудов договор има действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация - страна по договора.

(2) Работниците и служителите, които не членуват в синдикалната организация, могат да се присъединяват към сключен от техния работодател колективен трудов договор с писмено заявление до него и до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора.

него и до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора, ***без каквито и да е други условия.”***

Добавката в края на текста подсказва, че към онзи момент, в хода на договарянето и при вече сключени колективни трудови договори присъединяването към тях е започнало да се съпровожда с поставяне на някакви условия. Това обстоятелство е наложило в КТ да бъдат направени тези изменения (по инициатива на тогавашния Министерски съвет).

В този си вид текстът съществува около 6 години.

IV. **През 2001 г. (ДВ, бр.25 от 2001г.)** чл.57,ал.2 КТ отново се променя, **този път „на 180 градуса“**, като придобива сегашната си редакция:

(2) (Доп. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор от техния работодател с писмено заявление до него или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора, при условия и по ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави.

Внесените в НС от МС на РБългария (министър-председател Иван Костов, министър на труда Иван Нейков) предложения за изменения и допълнения в КТ са крупни, многообхватни, отразяват нивото на осъществени промени в страната, и поетия вече курс към присъединяване към ЕС. Сред тях, най-вече по инициатива на КНСБ, са направени и голям брой изменения и допълнения в текстовете уреждащи колективното трудово договаряне (чл.50, ал.2КТ, чл.51КТ, нови чл.51а, чл.51б, чл.51в КТ, изменен чл.52, ал.1 КТ, нова ал.4-та в чл.52 КТ, изменен и допълнен чл.54КТ, нова ал.2-ра в чл.55КТ, изменен чл.59 КТ, нов чл.60 КТ.)

Следва да отбележим, че в проектът на МС предложение за промяна на ал.2-ра на чл.57 КТ не се съдържаше. То бе направено по-късно от нар.представител Светлана Дянкова (по това време тя е и председател на комисията по труда и социалната политика в НС) и прието на едно от последните заседания на комисията по законопроекта за изменения и допълнения в Кодекса на труда.

В **приложение** Ви предлагаме извдака от издадения от КНСБ тогава Коментар по измененията и допълненията на КТ(2001г.) по законопроекта в който бе коментирано изменението на чл.57, ал.2 КТ.

Независимо, че е писан преди повече от 12 години, коментарът на измененията в чл.57, ал.2 КТ е актуален и сега!

В този си вид чл.57, ал.2 КТ, съществува повече от 12 години и урежда отношения свързани с ефекта от сключени на равнище предприятия КТД. Без каквито и да са затруднения, обстуркций и

съмнения в повечето КТД чл.57, ал.2 КТ се приема с разбиране и се прилага съобразно волята на законодателя. На редица места се уговарят, както условия така и ред за присъединяване. В това число и плащането на присъединителни или солидарни вноски от нечленуващи в синдикалната организация страна по договора работници и служители.

Относително малко са известните ни случаи при които в КТД не се договарят условия и ред за присъединяване, **т.е. страните по договора изначално не предвиждат, не уреждат той да има действие спрямо работници и служители**, които не членуват в синдикалната организация, страна по договора.

Има и случаи в които страните по КТД изрично записват, че договорът **се прилага за всички работници и служители** от предприятието. Подобни записи пораждат съмнение за недействителност, тъй като очевидно противоречат на първата алинея на чл.57 КТ. Те уреждат и нещо, което формално правно зависи от волята на нечленуващите, тъй като те са тези които следва да преценят искат или не КТД да се прилага и спрямо тях, и ако искат подават заявлението за присъединяване(втората алинея).

През всичките тези години обаче приложението на посочената алинея бе съпроводено от съпротива, **основно от недобросъвестни работодатели** , срещу разпоредбите й по същество. Съпротива изразяваща се в практиката под различни форми, вкл. и чрез лансирани в публичното пространство различни тези, обединяващи се около идеите за **„неравнопоставеност", т.е. „дискриминация"** и увреждане на интересите на нечленуващи в синдикати работници и служители, спрямо членуващи такива, чрез правата им по КТД.

Независимо от това в практиката по КТД в предприятията се срещат различни варианти на решение по този въпрос.

1.Има колективни трудови договори, т.е. има работодатели, които приемат в КТД да се уреди подробно ред(процедура) условия (вкл. и т.нар. "присъединителни" или "солидарни" вноски) за присъединяване към КТД. Следва да посочим, че в последните години спорове в практиката по тези въпроси се срещат сравнително рядко.

2.Срещат се и работодатели, които приемат да има процедура, т.е. ред за присъединяване, но упорито отказват уговарянето на условия и най-вече на такива свързани с плащането на посочените по-горе вноски.

В основата на нежеланието им да има такива клаузи стоят аргументи свързани с това, че се създават различни режими на условия на труд с работниците/служителите в предприятието от първоначално договореното с тях в индивидуалните трудови договори. Според тях подобни условия водят до скрито или явно противопоставяне между работниците (членуващи и не членуващи в синдикална организация), което вреди на предприятието.

3.При някои работодатели отказът е **плод на антисиндикализъм.** Те считат, че включването на такава клауза в КТД (условия и ред за присъединяване) ще засили интересът към членуване в синдикат, от където пък неговата сила ще се повиши, а това се приема, като неблагоприятно, вредно за работодателя. Привеждат се най-различни аргументи, от Конституция, от закон, от КТ, от предположения, от международна практика и т.н. Впрочем, когато чуят, че такава е практиката например в Италия, те сочат Белгия, където КТД се отнася за всички работници. **Въобще практиката в Европа е многообразна,** но има и страни при които се плаща присъединителни вноски. Именно от тях тя е взет модела, за да я въведем в нашето трудово законодателство.

У**чудваща е грижата** към интересите на работниците и служителите (които не членуват в синдикални организации), която проявяват в тези случаи някои работодатели. Те се изявяват, като неупълномощени от никого представители на работниците и служителите, които не членуват в синдикати!?

4 Напоследък се появиха жалби до КЗД от синдикални организации в предприятия, които не са страна по КТД. В тях те атакуват текстове от сключени КТД с твърденията, че са дискриминационни и не допускат техните членове да се ползват от КТД, защото има уговорени присъединителни вноски и прочие аргументи. Подхвърлят се и тези, че това пречело на свободната воля при правото на сдружаване(чл.49 Конституцията на РБ), защото мотивирало работниците да излизат от организацията, която не е страна по КТД и да търсят членство в организацията, която е страна по КТД.

Това са примери за синдикално противопоставяне и боричкане в основата на което стоят не интересите на работниците, а желания за лидерство и други съпътстващи го производни от него.

V. Всъщност **какво разпорежда чл.57, ал.2КТ в действащата редакция, какви са неговите ефекти?**[2]

Анализът следва да направим, като започнем от първата алинея[3]. Обикновено при спорове тя се пропуска и дебатите се свеждат до действието на втората алинея на чл.57 КТ.

Всъщност **водеща** е първата алинея**.** Тя насочва към нещо важно. По начало и **по силата на закона**, КТД има действие **САМО** спрямо работниците/служителите, които са членове на синдикалната организация**(**СО) - страна по договора. **Това казва законът**. Тоест

[2] Виж и приложението – извадка от коментар на КТ от 2001г.

[3] **Чл. 57.** (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Колективният трудов договор има действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация - страна по договора.

законът, а не волята на страните по КТД определя за кои работници и служители се отнася КТД - за онези от тях, които са **членове на синдикалната организация, страна по договора.**

От съдържанието на ал.1-ва и **по аргумент за обратното** следва, че сключения КТД **не се отнася** за работниците/служителите в предприятието:

- които не членуват въобще в СО или;
- които членуват в друга СО, която не е страна по КТД.

Едва след това, т.е. след указанието на алинея първа**, в**тората алинея на чл.57 КТ **ДОПУСКА** действие на КТД спрямо тези работници, но не изобщо, въобще, а чрез АКТ НА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ.[4]

Важно е да отбележим, че възможността за присъединяване се допуска от закона при **едно съществено условие - ако е договорено от страните по КТД**. Присъединяването, **забележете**, е възможно „ … при условия и по ред, определени от страните по договора..".

Ако в КТД не е договорено присъединяване, действието на КТД към други, нечленуващи в синдикалната организация, страна по договора, е невъзможно, недопустимо. Това е така защото д**ейства първата алинея на чл.57 КТ.** Тоест <u>само по пътя на присъединяването</u> даден работник може да се възползва от клаузите на сключен КТД.

<u>А то пък е възможно, само ако в КТД са договорени условия и ред!</u>

Такива именно договорки/клаузи, за присъединяване, обикновено се правят в КТД, като се определят:

- присъединителна/встъпителна вноска,
- процедурен ред за присъединяването,
- момент от който възникват правата за присъединилия се и други подобни.

Вижда се, че е запазена първоначалната идея на редакцията на чл.57, ал.2 КТ от 1992г., т.е. актът на присъединяването е индивидуален и зависи от волята и преценката на присъединяващият се. В настоящата редакция на чл.57, ал.2 КТ обаче са необходими още условия и ред за присъединяване (уговорени от страните в КТД). Самият факт, че законат изисква воля на работника за присъединяването подсказва, че в **тезата за дискриминация нещо „скърца"!! Тоест, възниква въпросът - ще има ли дискриминация, ако даден работник <u>не иска</u> да се присъедини към КТД <u>и не подаде</u> заявление?**

---

[4] Чл.57 (2) Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, **могат да се присъединяват** към сключения колективен трудов договор от техния работодател **с писмено заявление** до него или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора, **при условия и по ред, определени от страните по договора**, така че **да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави.**

Тоест за него ще важат уговорените в индивидуалния му трудов договор условия, клаузи и т.н., вкл. и минимално установените в закона.

Що се отнася до изискването съответните договорки да „…не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави.” , то в тази си част текстът е изцяло взаимстван от чл.9 и чл.26, ал.1 от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД)[5] и по него едва ли е нужно да се прави някакъв коментар.

В тази връзка, и тъй като стана дума за ЗЗД, следва да имаме предвид, че **КТД е типичен договор в полза на трети лица** по силата на закона – чл. 21ЗЗд. *„Договорът поражда действие между страните, а спрямо трети лица - само в предвидените в закона случаи.”* В тази посока няма да правим разяснения защото е безспорно, че КТД поражда права за работниците/служителите, членуващи в организацията страна по КТД(следва от чл.57, ал.1 КТ), а не за синдикалната организация, като сдружение на работници, като юридическо лице.

Въз основа на горните разсъждения следва да се отговори на постоянно възникващия в практика типичен въпрос:

Как да постъпи работник/служител, който не е синдикален член на организацията, която е страна по договора? Може въобще да не членува, а можу да членува в организация, която не е страна по КТД.

При положение, че не ползва правата по КТД, т.е., че няма правно основание за това(**ползване означава присъединяване) з**а него има няколко възможности:

- да се присъедини към КТД, като спази условията за това съдържащи се в самия КТД;
- да се включи в синдикалната организация, която е страна по договора, или;
- да постигне по пътя на индивидуалното договаряне същите, че и по-добри резултати от тези уредени в КТД(вж чл.66, ал.2 КТ).

Ако пък членува в синдикална организация, която не е страна по КТД да направи нужното щото при следващото договаряне на КТД синдикалната организация в която членува да стане страна по КТД.

Наборът от тези възможности също **смущава твърденията за дискриминация!**

VI.Всичко изложено по-горе има своето значение за актуалния към момента въпрос - и**ма или няма дискриминация,** когато в КТД страните

[5] 9. Страните могат свободно да определят съдържанието на договора, доколкото то не противоречи на повелителните норми на закона и на добрите нрави.

26. **Нищожни** са договорите, които противоречат на закона или го заобикалят, както и договорите, които накърняват добрите нрави, включително и договорите върху неоткрити наследства.

са записали изискване/условие за присъединяване към КТД заплащане на присъединителна/ встъпителна вноска?

За да отговорим на този въпрос нека видим първо какво представлява дискриминацията и кога е налице.

1.Да започнем от **Конституцията на РБългария.** Тя **е** върховен закон и другите закони не могат да й противоречат(чл.5, ал.1 КРБ), а разпоредбите и имат непосредствено действие(чл.5, ал.2 КРБ). Според нейният чл.6, ал.1 *„Всички хора се раждат свободни и равни по достойнство и права*.“ Очевидно е, че по отношение на равенството в правата КРБ има предвид **произтичащите от закон права.**

Че това е така се вижда от първото изречение на ч.6, ал.2КРБ, според което ***„Всички граждани са равни пред закона.“***

Едва след това, във второто изречение на чл.6, ал.2 в Конституцията се очертава същностните характеристики на дискриминацията и дискриминационните признаци[6]. Тълкуването на текста на чл.6 КРБ води до разбирането, че по своята същност дискриминацията е **неравнопоставеност на гражданите пред закона**, намиращо израз в различни ограничения или права, основани на изброените в чл.6, ал.2 дискриминационни признаци (пол, раса, етническа принадлежност,.. лично и обществено положение и други).

2.Какво съдържа в тази посока Закона за защита от дискриминация?

Неговата специфична и първа по ред цел е ***„.. да осигури на всяко лице правото на равенство пред закона...“***(чл.2, т.1ЗЗДискр.[7]). Тоест и в специалния закон, както и в КРБ, сравнението, равенството, респективно неравнопоставеността се определят **пред и съобразно закона.**

<u>Пред закона, а не пред договор, респ. КТД.</u>

Както вече споменахме по-горе по своята правна същност КТД е договор в полза на трети лица. Чл.57, ал.1 КТ сочи кои са тези трети лица. **В този смисъл връзката между чл.21ЗЗД и чл.57, ал.2 КТ е очевидна и безспорна.**

Пред закона всички работници, дори и тези които заемат една и съща длъжност са разнопоставени, **чрез своите индивидуални трудови договори**. За дискриминация, осъществявана от работодателя, може да се мисли и твърди, ако той **чрез индивидуалните трудови договори**

---

[6] КРБ Чл.6 (2) Всички граждани са равни пред закона. Не се допускат никакви **ограничения на правата или привилегии**, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние.

[7]ЗЗДскрим. Чл. 2. Целта на закона е да осигури на всяко лице правото на:

1. равенство пред закона;
2. равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот;
3. ефективна защита срещу дискриминацията

неравнопоставя, по-неблагоприятно третира, дадено лице или лица, спрямо друго лице/лица при сравними сходни между тях обстоятелства(вж чл.4 , ал.2 ЗЗДискр.).

Тоест дискриминация може да се търси, да се доказва че има такава, само въз основа и при сравнение на два или повече индивидуални трудови договора, спрямо закона.

Не може обаче да се търси вкл. открие дискриминация между различни работници спрямо КТД! Такъв подход към обосноваване на теза за наличие на дискриминация, независимо дали става дума за пряка или непряка, влиза в противоречие, както с върховния закон така и с първата специфична цел на специалния закон.

В останалите две точки на чл.2 от ЗЗДскр. също не може да се търси неравнопоставеност пред договор защото това би противоречало на чл.6 от КРБ и на т.,1 от чл.2 ЗЗДискр.

Обратното е вярно, Кодексът на труда, чрез чл.57, вкл. и неговата втора алинея и регламента на присъединяването **допуска неравнопоставяне.**

Отново поставяме формулираният по-горе въпрос. Ще има ли дискриминация, ако страните не договорят условия и ред за присъединяване, каквато възможност чл.57, ал.2 КТ дава?

3.Не по-различно е положението и с оглед чл.8 от КТ[8]. Недопускането на дискриминация, което повелява чл.8, ал.3 КТ(пряка и непряка) е с оглед осъществяване на трудовите права и задължения на работника, които очертава закона, по аргумент от чл.6 от Конституцията. А че това е така личи и от първата алинея в която изрично е посочено, че *„..Трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите.“.* **На законите, а не на договорите**, **вкл. КТД.**

---

[8] **Осъществяване на трудовите права и задължения**

Чл. 8. (1) Трудовите **права и задължения** се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите.

(2) Добросъвестността при осъществяване на трудовите права и задължения се предполага до установяване на противното.

(3) **При осъществяване на трудовите права и задължения** не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.

(4) Трудовите права и задължения са лични. Отказът от трудови права, както и прехвърлянето на трудови права или задължения са недействителни.

4.Такова е **схващането за дискриминацията и в Директива 2000/78/ЕО** за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, в която **„..равенството на всички лица пред закона..“** е основен крайъгълен камък в конструкцията и съдържанието й. (вж преамбюла , т.4 и чл.2, т.5).

И накрая още два въпроса **свързани с клаузите от КТД съдържащи изискване, условие за плащане на встъпителна или солидарна вноска с оглед предстоящото присъединяване.**

Тези въпроси произтичат от текста на чл.57,ал.2КТ, вкл. от посочените текстове в ЗЗД.

Както се казва, който твърди той доказва! Да видим въпросите.

Противоречи ли на закона договарянето на вноска?

Привържениците на тезата за дискриминация допускат наличието на условия за присъединяване.Такива могат дза бъдат уговаряни от страните по КТД. Те обаче не допускат, отхвърлят условие изискващо плащане на вноска.Такова не можело да се уговори!

На кой закон противоречи такова условия в КТД?

С какво уговорената вноска противоречи на съответния неназоваван закона. Не става дума за ЗЗДискр., защото в този закон няма изрично поставена забрана за уговаряне на такива условия. ЗЗдискр би следвало да насочва към някакъв друг закон в който такава забрана има!?

На кой закон противоречи то?

В КТ има ли записана такава забрана?

Има ли изрична забрана в друг закон?

Отговаря ли на добрите нрави или не?

Когато говорим за добри нрави имаме предвид морала, преди всичко обществения, но и личния морал.

Морално ли е да ползващ нещо, без да си вложил частица усилия за да бъде постигнато то?

Морално ли е да чакаш безучастен други твои колеги да пилеят време и нерви, за да договарят след дълги и изтощително-напрегнати преговори, да влизат в конфликти, за да постигнат нещо по–добро от постигнатото вече в индивидуалните им трудови договори в КТД?

Дали отговаря на добрите нрави поведението, при което постигаш по-добри условия от тези уговорени в индивидуалния ти трудов договор, чрез присъединяване към КТД, само с едно писмено изявление. Докато останалите го постигат плащайки членски внос, губейки свободно време в обсъждане съдържанието на КТД, да не говорим за притесненията и нервите свързани с целия процес на договаряне.

КТД е подписан от синдикална организация, в която ти не членуваш и на която не си платил една стотинка членски внос. Но тя е платила на експерти, на други лица, които имат съпричастие към постигнатото в КТД.

Тоест други плащат, ти ползваш!?

В облигационните отношения, тези които урежда ЗЗД, **това се нарича неоснователно обогатяване.** А то е не само неморално и не съответства на добрите нрави, то е недопустимо от закона.

Ако въобще може да се говори за дискриминация, то тя произтича от съдържанието на чл.57,ал.2КТ! **Той допуска** да има такова неравнопоставяне, но не директно, а чрез възможностите които предоставя, дава на договарящите страни по КТД.

Борбата с такъв източник на дискриминация обаче не може да се води, чрез или през ЗЗдискр., нито пред комисията за защита от дискриминация, нито пред съда. Тя, респективно източника, може да бъде отстранена само по законодателен път. Чрез съответната законодателна намеса.

В този случай обаче следва да се има предвид и това, че тук става дума и за **правото на сдружаване** на работниците, което също е международно признато и конституционно установено право(чл.49 КРБ). А основният инструмент на сдружените работници е КТД, който е уреден като конструкция, възможности и право в Конвенции на МОТ, ратифицирани от България, в Европейската социална харта /ревизирана/ и в хартата за правата на гражданите на Европа, която е неотделима част на Лисабонския договор за развитие/2007г.

Безусловното и безконтролно присъединяване към КТД, към което ни водят тезите за дискриминация, превръщането му в договор за всички работници в предприятието, ни връща в състоянието на Кодекса на труда от времето преди измененията от 1992г.(вж началото на материала) и задължителното членство в профсъюзи, характерно за времето преди 1990г.

Ако искаме КТД да носи права за всички работници и служители, нека създаме механизми, вкл. и чрез закона, които да облекчават и стимулират членството в синдикати, ако не в 100 процента от работещите, то поне към 70-80 процента от тях.

юли` 2014г. **Ч.Христов**

Вицепрезидент на КНСБ

Статията е публикувана в Юбилеен сборник по случай 80 годишнината на проф.В. Мръчков., издаден от изд.Труди и право, 2014г., под редакцията на проф.К.Средкова.

Приложение

Коментар на измененията и допълненията в Кодекса на труда

Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, Приет от Народното събрание м.март 2001г. **Авторски колектив** Чавдар Христов и Стойна Сербезова. Под съставителското ръководство на д-р Желязко Христов. Издание на КНСБ , София`2001г.(извадка)

КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ

„Правната уредба на колективното договаряне претърпя значителни изменения. Това бе очакван резултат, след като близо 8 години действаха досегашните членове въз основа на които бе натрупан значителен опит в колективното договаряне. Именно въз основа на практиката по колективното договаряне и изпълнението на колективните трудови договори в хода на подготовката на измененията се откроиха основните направления по които следва да се развива колективното договаряне и разбира се нормативната уредба върху която то да се осъществява. Направените сега изменения не са последни. В хода на работата по подготовката на измененията се видя, че има потребност от нови такива. Вероятно след време, като се провери действието на новите текстове ще се наложи отново да се до обогатява материята свързана с колективното договаряне, като процес и КТД, като негов продукт.“

т.25а. Действие спрямо лицата

Изменена алинея в чл.57 (2). *Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация - страна по договора, могат да се присъединяват към сключения от техния работодател колективен трудов договор с писмено заявление до него* ***или*** *до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора,* ***при условия и по ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави.***

„От началото на 1996г. в чл. 57, ал.2 КТ бе направена промяна, според която работниците и служителите, които не членуват в синдикалната организация, страна по КТД могат да се присъединят към сключения от техния работодател колективен трудов договор с писмено заявление до него и до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора, ***без каквито и да е други условия****. Този текст породи сериозни напрежения сред синдикалните организации в предприятията, които са страна по КТД.*

По наше мнение той влизаше в противоречие с чл. 49 КРБ /право на сдружаване в синдикални организации/. Това конституционно право се изразява, както във възможността за сдружаване, така и във

възможността за отказ от сдружаване, т.е. правото позволява, както "да се сдружа", така и "да не се сдружа". Казано с други думи правото на сдружаване съдържа в себе си премерен и равен баланс на две възможности. На практика безусловното и безконтролно присъединяване водеше до нарушаване на този баланс и до де мотивация за реализиране на възможността за сдружаване по чл. 49 КРБ, ***като добавя непредвидени в основния закон аргументи за отказ от сдружаване.*** *Отделен въпрос е дали текстът на чл. 57, ал. 2 КТ в старата му редакция бе противоконституционен. Безспорно е обаче, че в този си вид и с това си съдържание той не мотивираше към членство в профсъюз.*

Безусловното присъединяване обезсмисляше колективния трудов договор, като основен инструмент за регулиране на отношенията между работниците и служителите, представлявани от синдикалните им организации и работодателите /включително и техните организации/.

В това си състояние текстът влизаше в противоречие и с общите принципи на договарянето и договорната практика, ***според които присъединяване към договор може да стане по волята на неговите страни,*** *доколкото те, чрез самия договор допуснат присъединяване - безусловно или при спазването на определени условия и определен процедурен ред.*

В резултат на активната експертна позиция на представителите на КНСБ и най-вече на мощната публична подкрепа на синдикалната общност по време на двата митинга на КНСБ (м.март и м.ноември 2000г.) Комисията по труда и социалната политика прие предложението направено от нейната председателка, народния представител Светлана Дянкова. По-късно предложението бе подкрепено и от мнозинството от народните представители след обстойно обсъждане и редица изказани съображения против това предложение.

Кои са новите моменти?

Първо. *Присъединяването към сключен КТД остава възможно, но вече не безусловно, а* ***"…при условия и по ред, определени от страните по договора…"****. Новото тук не се нуждае от особен коментар. Страните по КТД, т.е. синдикалната (синдикалните) организации и работодателя ще определят, а това означава* ***договорят*** *условията и реда по който ще е допустимо присъединяване на работници и служители от съответното предприятие, които не членуват в синдикалната организация страна по договора. Под условия следва да разбираме* ***изисквания, които желаещите присъединяване трябва да изпълнят, или на които да отговарят.***

Такова например може да бъде изискването за заплащане на такса за присъединяване. Сочим него за пример, тъй като именно такова условие бе широко използвано до края на 1992 г., пък и след това, с оглед присъединяване към КТД. Няма пречка да бъдат поставени и други

*условия, като се спазва изискването на закона "....**да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави…."**. В тази връзка няма пречка да се уговори, че присъединяването е недопустимо към отделни клаузи на КТД, тогава когато те се насочени изключително към синдикални членове - например за отпуски на синдикални дейци, за участие в синдикални мероприятия, за средства насочени към синдикалната организация и други подобни.*

Същото се отнася до реда за присъединяване. Става дума преди всичко за процедурните изисквания. В тази връзка има промяна в текста на втората алинея относно това до кой се подава заявлението за присъединяване. До сега присъединяващият се следваше да подаде заявление и до двете страни по договора. Незнайно защо окончателният текст въвежда нещо друго. Сега заявлението може да се подаде само до едната страна по договора. По избор на присъединяващия се това може да е или работодателя или синдикалната организация страна по договора. По наше мнение този текст на закона е явно недомислен, тъй като допуска възможността за скрито от синдикалната организация присъединяване, при което може да не са спазени договорените в КТД условия за присъединяване. В тази връзка няма пречка в КТД да се договори например срок в който страните взаимно да се информират за постъпили заявления за присъединяване, да се уговори контролен механизъм по отношение изпълнението на условията за присъединяване и т.н., действие на клаузите на КТД спрямо присъединилия се след изпълнението на тези условия и т.н., включително лишаване от право по КТД, при положение , че условията не са изпълнени, ако изпълнението им не е еднократно и е разположено в определен период от време.

Второ.** Съществен момент с оглед новия ред за присъединяване е свързан с изискването условията и реда за присъединяване, които страните са договорили "...**да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави..."

Изразът е взаимстван от Закона за задълженията и договорите(ЗЗД, вж чл.9 и чл.2633Д) и следва да се разбира най-общо в смисъл, че:

*1.Условията които страните договарят с оглед присъединяването **не могат да противоречат** на други закони, т.е. не могат да уреждат по противоречив на императивно уреден в друг закон начин на дадено отношение, права или задължения. Така например не може да се постави, като условие за присъединяване, деклариране от страна на присъединяващият се, че ако пожелае да членува в синдикална организация, то той няма да членува в друга синдикална организация освен тази която е страна по КТД, или че няма да членува в партия или друго сдружение с нестопанска цел. Такова условие противоречи на свободното право на сдружаване по чл.44 и чл.49 от Конституцията. Или*

че няма право да участва в стачка. Такова условие пък противоречи на чл.50 от Конституцията и на ЗУКТС. Наличието на такова противоречие лесно може да бъде установено, ако се сравни договореното условие със съответния законов текст, като в случая под закон следва да разбираме не само и единствено закон, а и подзаконови нормативни актове. ***Евентуалното противоречие с норми от друг закон би следвало да води до недействителност на клаузата на договора.***

2.Освен да не противоречат на закона условията не могат ***да го заобикалят****. Под "заобикалят" следва да разбираме такива условия, които привидно са в съответствие със закона, привидно са допустими, но водят до нецелен от съответния закон резултат. Става дума за едно прикрито, маскирано като законосъобразно противоречие със закона. То ще се измерва не по начина на формулиране и изпълнение, а по крайният резултат от изпълнението на условието.*

3. На последно място условията за присъединяване не бива да накърняват ***добрите нрави****. Става дума за договорености в противоречие с общоприетите морални норми. Добрите нрави е друг израз, чрез който законодателя ни насочва към моралните категории и поведение, към морала. В този смисъл условията които страните по КТД договарят следва да са в съответствие с общоприетия обществен морал. Сравнително лесно е да се установи дали дадено условие за присъединяване е в противоречие с морала или не.*

Във всичките тези случаи възниква въпросът-какъв правен ефект пораждат, условията и редът договорени в КТД, ако не отговарят на новите изисквания на закона?

Отговорът е ясен, такива клаузи в договора са ***недействителни****. На недействителност присъединяващият се може да се позове, за да не изпълнява съответното условие, ако тя е прогласена от съда. Ако недействителност не е прогласена той не може да се позове на нея. Изводът следва от разпоредбата на чл.74 КТ. Нея прилагаме в случая по аналогия, тъй като специален ред за недействителност на клаузи от КТД в КТ не се съдържа.*

Проблемът се задълбочава от това, че новият чл.60 не е възложил активна легитимация на присъединяващия се, т.е. желаещият да се присъедини, няма право да предяви иск за установяване на недействителност на отделни клаузи по КТД ***преди да се е присъединил****. Такова право той ще има, ако се е присъединил, т.е. приел е поставените условия, започнал е да ги изпълнява и по този начин е разпространил действие на КТД върху себе си. Едва тогава той може да предяви иск за недействителност по чл.60 КТ.*

Във връзка с новата редакция на чл.57, ал.2 КТ вече се чуха съображения, че в новата си редакция той влизал в противоречие с чл.6, ал.2 КРБ. ***Според чл. 6, ал. 2КРБ гражданите са равни пред закона.***

Противниците на новата редакция на текста твърдят, че липсата на възможност за безусловно присъединяване към КТД нарушавала този конституционен принцип.

По наше мнение това твърдение е неоснователно**. Независимо от това дали членуват или не в синдикална организация, работниците/служителите **са равни пред Кодекса на труда**. Те са **равни пред закона** включително и тогава, когато спрямо синдикалните членове в предприятието действа КТД, а спрямо нечленуващите той няма действие. В този случай **те не са равни пред договора, а не пред закона. Такова неравенство не е забранено от Конституцията.

*Нещо повече – независимо от действието на КТД само спрямо синдикалните членове, **всеки нечленуващ в синдикалната организация, страна по КТД, може да постигне същите условия за работа, дори и "по-благоприятни" за него от "установените с колективния трудов договор" чрез индивидуалния си трудов договор (вж. чл. 66, ал. 2 КТ).** Последното важи и за синдикалните членове, включени в обсега на КТД.*

Накрая три уточнения:

*1. Субекти на правото на присъединяване, са не само нечленуващите в синдикална организация работници и служители, **но и такива, които членуват в синдикална организация, която не е страна по КТД**. Възможно е такава да има, ако не е постигнат общ проект за КТД и общото събрание на работниците и служителите е изиграло арбитриращата си роля по чл.51а, ал.3 КТ.*

*2. Текстът **допуска индивидуално, а не колективно присъединяване** към КТД. В хода на обсъжданията на проекта на закона имаше предложения от отделни народни представители да бъде въведена възможност за присъединяване към КТД на синдикална организация, нещо което само по себе си е абсурдно, защото договорът не поражда права за синдикалната организация, а за работниците и служителите, които членуват в нея. Такова присъединяване няма да доведе и до скритие, но целен резултат от това предложение синдикална организация да стане страна по КТД по пътя на присъединяването. Присъединяването е институт на ползването на договора, а не на конституиране, като страна по него.*

3. Присъединяване към КТД на друго равнище, над нивото предприятие не е възможно."

*** * ***