

Ключови думи:

*колективен трудов договор,
недействителност, колек-
тивно трудово договаряне*

Keywords:

*Collective Labour Agreement,
Invalidity, Collective
Bargaining*

Maria Chochova

**Some Questions Regarding the
Grounds and Procedure for
Declaring the Invalidity of a
Collective Employment Agreement**

The exhibition addresses some issues regarding the procedure for declaring a collective agreement invalid. A comparison has been made between the claims for invalidity and those that can be filed in cases of non-performance of a collective labour agreement. Relevant case-law is analyzed.

Maria Chochova, Ph.D.

*Lecturer in the Law
Department of New
Bulgarian University,
e-mail: m_chochova@abv.bg*

*Areas of interest: Labour
Law, Social Security Law,
Social Assistance Law, Civil
Law, Civil Procedural Law,
Administrative Law and
Administrative Proceedings.*

Lawyer.

<https://doi.org/10.33919/yldnbu.21.10.11>

Мария Чочова

Някои въпроси относно основанията и реда за обявяване на недействителност на колективен трудов договор

В изложението са разгледани някои въпроси относно основанията и реда за обявяване на недействителност на колективен трудов договор. Направена е съпоставка между исковете за недействителност и тези, които могат да бъдат предявени в случаи на неизпълнение на колективен трудов договор. Анализирани е релевантната съдебна практика.

Институтът „колективен трудов договор“, редът за осъществяването на колективното трудово преговаряне, възможностите да бъде предявен иск за недействителност на договора и иск за изпълнение в действащото законодателство, са регламентирани в разпоредбите на членове 50–60 Кодекса на труда (КТ). В правната теория колективното трудово преговаряне и колективният трудов договор (КТД) нееднократно са подлагани на задълбочени правни изследвания¹.

Всяка от страните по колективния трудов договор, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага, имат право да предявят иск пред съда за обявяване на недействителност на колективния трудов договор или на отделни негови клаузи, ако противоречат на закона или го заобикалят (чл. 60 КТ).

¹ За действащата правна уредба на колективния трудов договор вж. Василев, А. Трудово право. 1. изд. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, 92–111; Мръчков, В. Трудово право. 10. изд. С.: Сиби, 2018, 816–860; Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял II. Колективно трудово право. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2019, 61–72; Мръчков, В. – В: Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев. Коментар на Кодекса на труда. 12. изд. С.: Сиби, 2016, 134–186; Мръчков, В. Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010, 207–235; Филипова, Т. Право на присъединяване към колективен трудов договор. – Юридически свят, 2/2008, 58–80, както и цялостното монографично изследване на Йосифов, Н. Колективният трудов договор в България. С.: Албатрос, 2005.

Недействителността е „основният термин, който се използва в законодателството ни за обозначаване на сделките с недостатъци“². Като родово понятие недействителността се отнася до всички сделки, засегнати от пороците на членове 26–33 ЗЗД. В правната доктрина безспорно е прието, че колективният трудов договор има характера на нормативно съглашение³ и поради това приложението на общите правила, установяващи института недействителност в гражданското право, е в някаква степен ограничено. Ето защо само съдът, след като е сезиран от някоя от процесуално легитимирани страни, може да се произнесе относно недействителността на колективен трудов договор или на отделни негови клаузи. Анализът на разпоредбата насочва към разбирането, че позоваването на недействителността на колективен трудов договор изисква тя да бъде обявена от съда. В последното се открива приликата между институтите на недействителността по трудовото право (недействителност на основанието за възникване на трудово правоотношение по чл. 74, ал. 1 КТ) и на унищожаемостта на правните сделки като институт от гражданското право. Този въпрос е анализиран в правната теория по повод на липсата на изрична правна уредба, отнасяща се до момента, в който страните по договора могат да се позовават на недействителността му. Прието е, че правилото, установено в чл. 74, ал. 5 КТ по отношение на недействителността на основанието за възникване на трудово правоотношение, следва да се приложи и при недействителност на клаузи от или на целия колективен трудов договор, защото „изразява една обща правна идея: промяната, която се извършва [...] трябва да бъде сигурно, окончателно извършена по предвидения в закона съдебен ред и да бъде известна на страните“⁴.

В теорията на гражданското право е възприето, че „недействителност означава, че има сделка, изявена е воля, но поради определен неин недостатък тя не може да произведе исканото действие“⁵. От друга страна, една сделка следва да бъде обявена от съда за унищожаема, за да се счита за такава. Така и правото да се иска обявяването на недействителност на основанието за възникване на трудово правоотношение представлява потестативно право, което може да бъде упражнено само по съдебен ред. С разпоредбата на чл. 60 КТ е очертан кръгът на процесуално легитимирани лица, които могат да предявят иск за обявяване на недействителност на колективен трудов договор или на отделни клаузи на колективен трудов договор – това са всяка от страните по колективния

² Таджер, В. Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. С.: Софи-Р, 2001, с. 457.

³ Василев, А. Трудово право, с. 97; Мръчков, В. Трудово право, 2018, с. 821; Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял II. Колективно трудово право, с. 72.

⁴ Мръчков, В. – В: Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев. Коментар на..., с. 185.

⁵ Таджер, В. Гражданско право на НРБ, с. 455.

трудов договор, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага. В съдебната практика е прието, че активна легитимация за предявяване на исковете за недействителност на колективния трудов договор или на отделни негови клаузи по чл. 60 КТ има само синдикалната организация, която е страна по него, а не всяка синдикална организация в предприятието⁶.

В общия случай съдът следва да бъде сезиран с иск, за да се произнесе по въпроса за недействителността на колективен трудов договор или на отделни клаузи на колективен трудов договор. Споровете са подведомствени на гражданския съд, а родово компетентен да ги разгледа ще бъде районният съд – по седалище на ответника/ответниците. В правната теория са излагани подробни аргументи за необходимостта от създаване на специализирани съдилища за трудови спорове или специализирани състави или отделения по трудови дела в районните и окръжните съдилища⁷. Част от тези аргументи са отчетливото обособяване на предмета на тези спорове, обособената правна уредба, необходимостта от участието на представителите по професионалните интереси на работниците и служителите и на работодателите⁸.

Съгласно Определение № 430/09 г. по ч. гр. д. № 282/09 г. на трето г. о. на Върховния касационен съд по отношение на иска с правно основание чл. 60 КТ е прието: качеството страна в процеса има работникът или служителят, спрямо когото колективният трудов договор се прилага поради факта на присъединяване по заявление и същият е упражнил право на иск, а на ответната страна са страните по атакувания колективен трудов договор – синдикат и работодател. Останалите присъединили се работници са в положението на лица, които могат да предявят иск, но не и необходими участници в това производство, тъй като упражняване на правото на иск не може да се изисква служебно. В случай на обявяване на недействителност решението на съда ще има правоустановителни последици по отношение на тази категория лица включително. С цитирания съдебен акт прецизно са определени страните в един спор относно недействителността на колективния трудов договор, както и необходимо пасивно другарство на синдикалната организация и работодателя в процеса, когато искът е предявен от работник или служител, по отношение на когото колективния трудов договор се прилага⁹.

⁶ Вж. Мръчков, В. Критичен преглед на практиката на Върховния касационен съд по трудови спорове през 2006 г. – В: Юридически свят, С.: Сиби, 2007, с. 138.

⁷ Мръчков, В. Трудово право..., 722–723.

⁸ Пак там.

⁹ По въпроса за другарството в гражданския процес вж. Сталев, Ж., А. Мингова, О. Стамболиев, В. Попова, Р. Иванова. Българско гражданско процесуално право, С.: Сиби, 2012, 384–385.

В съдебната практика е обсъждан въпросът относно допустимостта на това съдът да постанови с решението си отделна клауза или целия колективен трудов договор за недействителен само по направено възражение по делото от ответната страна, без да е воден отделен иск по чл. 60 КТ. Върховният касационен съд отговаря утвърдително, като изводът произтича на първо място от разпоредбата на чл. 133, във връзка с чл. 131, ал. 2, т. 5 ГПК. Разпоредбата на чл. 60 КТ предвижда, че на посочените в правната норма правни субекти е признато правото на иск досежно обявяване на недействителност на КТД или на отделни негови клаузи. Липсва обаче законова забрана защитата на ответника да се осъществи посредством възражение (Решение № 56 от 22.2.2018 г. по гр. д. № 2372/2017 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение и Определение № 553 от 11.4.2011 г. по гр. д. № 310/2011 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение). С други думи съдът може да е сезиран с иск от страна на работника или служителя, с който претендира от работодателя дължими, но не изплатени трудови възнаграждения или обезщетения, определени в колективен трудов договор, като в този случай работодателят, в качеството му на ответник в производството по разглеждане на трудово правния спор, да възрази по основателността на иска, като наведе възражения за недействителност на съответната клауза или на целия КТД.

Въз основа на разпоредбата на чл. 60 КТ приемаме, че недействителността на колективен трудов договор може да бъде пълна и частична. Колективният трудов договор ще бъде обявен за изцяло недействителен, когато порокът, от който страда, е съществен и се отразява върху валидността на цялото му съдържание. Пример за такива случаи могат да бъдат, когато липсва съгласие за сключването на колективен трудов от някоя от страните, или когато страните по договора не са тези, които законът установява. Така в хипотезата на чл. 51а, ал. 3 КТ, регламентираща случаите, при които синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове. Обаче ако работодателят пренебрегне установеното в закона и сключи колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект не е бил приет по реда на цитираната разпоредба, този колективен трудов договор би бил изцяло недействителен поради противоречието му със закона.

За частичната недействителност, проявяваща се в недействителност на отделни клаузи, съществува сравнително богата съдебна практика. Например, разглеждайки клауза на колективен трудов договор, предвиждаща закрила при уволнение по смисъла на чл. 333, ал. 4 КТ, съдът приема, че

всички разпоредби относно уволнението и закрилата по чл. 333 КТ са императивни¹⁰. Следователно касае се повелителна разпоредба на закона, която следва да бъде съобразена при колективното преговаряне по силата на чл. 50, ал. 1 КТ. След като законодателят е предвидил в императивна разпоредба закрилата в случая да се изразява само в предварително съгласие на компетентния синдикален орган, то е недопустимо страните по КТД да уговорят допълнителни изисквания относно автономната воля на преценка, предоставена на синдикалната организация. Върховният касационен съд приема, че съобразно общия принцип клаузите от договора, включително и от КТД в разглеждания случай, с които е уговорено нещо различно (независимо дали е по-благоприятно за служителя или не), са нищожни, поради противоречие със закона – чл. 60 КТ и чл. 26, ал. 1 ЗЗД. Нищожността на част от отделната клауза не води до нищожност на целия договор по аргумент на чл. 60 КТ и чл. 26, ал. 4 ЗЗД (Решение № 449 от 17.6.2010 г. по гр. д. № 113/2009 г. на Върховен касационен съд). В цитирания съдебен акт Върховният касационен съд приема следното: „Според едни съдебни решения страните са свободни с КТД да уговорят допълнителни изисквания за мотивиране на предварителното съгласие на съответния синдикален орган и обвързването на това съгласие с определен срок. Според други – всички разпоредби относно уволнението и закрилата по чл.333 КТ са императивни. Разпоредбата на чл. 333, ал. 4 КТ установява предварителна закрила при уволнение, ако такава е предвидена в КТД. Това означава, че съобразно чл. 333, ал. 4 КТ закрилата се прилага само при уволнение на две основания: съкращаване в щата и намаляване на обема на работата. Изразява се в необходимост от предварително съгласие

¹⁰ По въпроса за предварителната закрила при уволнение по чл. 333, ал. 4 КТ вж. Стайков, И. Предварителната закрила при уволнение по чл. 333, ал. 4 от Кодекса на труда (становище относно тълкувателно дело № 4 от 2013 г. на ОСГК на ВКС). – Норма, 7/2013, 43–56; Банова, Е. Предварителна закрила при уволнение, предвидена в колективен трудов договор. – Труд и право, XX, 11/2011, 27–29; Банова, Е. Предварителна закрила при уволнение на синдикални дейци. – В: Трудови отношения 2012. Книга-годишник. Ред. В. Мръчков. София: ИК „Труд и право“, 2012, 449–453; Мръчков, В. Предварителна закрила при уволнение с колективен трудов договор. – Труд и право, VIII, 1/1999, 26–31; Мръчков, В. Относно Тълкувателно решение № 4 от 17.12.2013 г. на ОСГК на ВКС по прилагането на предварителната закрила при уволнение по чл. 333, ал. 4 от КТ. – Труд и право, XXIII, 8/2014, 5–9; Първанов, М. Предварителна закрила при уволнение по чл. 333, ал. 4 от Кодекса на труда. – Труд и право, XX, 5/2011, 21–27; Първанов, М. За предварителната закрила при уволнение по чл. 333, ал. 4 от Кодекса на труда. Коментар на Тълкувателно решение № 4/2013 г. от 17.12.2013 г. по тълк. д. № 4/2013 г. на ВКС. – Труд и право, XXIII, 1/2014, 19–26; Сербезова, С. Предварителна закрила при уволнение на синдикални дейци. – В: Трудови отношения 2012. Книга-годишник. Ред. В. Мръчков. София: ИК „Труд и право“, 2012, 449–453; Сербезова, С. Предварителна закрила при уволнение на член на синдикалното ръководство. – Труд и право, XXVII, 5/2018, 26–34, както и 11/2019, 26–34; Чочова, М. Относно предварителната закрила при уволнение на членове на синдикално ръководство. – В: Актуални проблеми на частното право. Благоевград: Университетско издателство „Неофит Рилски“, 2015, 161–168.

на компетентния синдикален орган. От изричния и изчерпателен начин на изброяване на основанията за уволнение и същността на закрилата следва, че тя нито може да се приложи при други основания за уволнение, нито може да се изразява в нещо различно от „предварително съгласие на компетентния синдикален орган“. Правилно е второто разрешение. Поначало в разпоредбата на чл. 50, ал. 1 КТ законодателят е определил кръга от въпроси, които могат да се уреждат с КТД. Това са въпроси на трудовите и осигурителни отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. Не са императивни разпоредбите, с които се дава възможност на страните да се отклоняват от тях. Повелителни са тези законови разпоредби, в които точно и изчерпателно са определени обемът и съдържанието на съответните права и задължения на страните по трудовото правоотношение и те не могат да се отклоняват от тях. Всички разпоредби относно уволнението и закрилата по чл. 333 КТ са императивни. Следователно отнася се до повелителна разпоредба на закона, която следва да бъде съобразена при колективното договаряне по силата на чл. 50, ал. 1 КТ. След като законодателят е предвидил в императивна разпоредба закрилата в случая да се изразява само в предварително съгласие на компетентния синдикален орган, то е недопустимо страните по КТД да уговарят допълнителни изисквания относно автономната воля на преценка, предоставена на синдикалната организация. Съобразно общия принцип клаузите от договора, включително и от КТД в разглеждания случай, с които е уговорено нещо различно (независимо дали по-благоприятно за служителя или не), са нищожни, поради противоречие със закона – чл. 60 КТ и чл. 26, ал. 1 ЗЗД. Нищожността на отделната клауза не води до нищожност на целия договор по аргумент от чл. 60 КТ и чл. 26, ал. 4 ЗЗД“.

Други примери за основания, при наличието на които клаузи от колективен трудов договор ще бъдат обявени за недействителни поради противоречието им със закона, е когато чрез тях са уговорени различни от законоустановените процедури и основания за прекратяване на трудовите правоотношения, тъй като разпоредбите имат повелителен характер, а това означава, че е недопустимо нито с КТД, нито при съгласие на страните по трудовите договори отклоняване от съдържащите се в тези норми точно и изчерпателно определени техни права и задължения (Решение № 127 от 10.5.2010 г. по гр. д. № 213/2009 г. на Върховен касационен съд). Така например с колективен трудов договор на работодателя не могат да се възлагат различни от изрично предвидените в закона ограничения при уволнение по чл. 328 от КТ, както и че в КТД не може да бъде уговаряна закрила при уволнение извън тези основания, към които правилото на чл. 333, ал. 4 от КТ изрично преpraща и ако такава е предвидена, в тази

част КТД е недействителен поради противоречието му с Кодекса на труда (Решение № 127/10.5.2010 г. по гр. д. № 213/2009 г. и Определение № 553 от 11.4.2011 г. по гр. д. № 310/2011 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение).

Също така в своята практика Върховният касационен съд е приел, че предвидената в колективен трудов договор и браншови колективен трудов договор забрана да се закриват работни места след започване на учебната година е в противоречие с повелителната разпоредба на чл. 328 от КТ, даваща право на работодателя по собствена инициатива и по всяко време да прекрати с предизвестие трудовите правоотношения с работници (служители) при наличие на изчерпателно посочените в Кодекса на труда хипотези. С оглед на разпоредбата на чл. 50, ал. 1 от КТ с КТД не може да се създават нови ограничения за работодателя при уволнение по чл. 328 от КТ (Решение № 127 от 10.5.2010 г. по гр. д. № 213/2009 г. на Върховен касационен съд).

Срокът на действие на колективния трудов договор се определя от страните по него, но ако страните не са го уговорили, то съгласно разпоредбата на чл. 54, ал. 2 КТ колективният трудов договор се смята за сключен за срок от една година, но за не повече от две години. Клауза, предвиждаща срок на колективния трудов договор по-дълъг от две години, би била недействителна. Върховният касационен съд в своята практика приема, че възможните отклонения, договаряни от страни по КТД, може да са само в рамките на закона – при съобразяване с разпоредбите на членове 53 и 54 КТ. Това важи и при изменение на КТД съгласно чл. 56, ал. 2 КТ. Клаузите, съдържащи договорени отклонения, несъобразени с горепосочените разпоредби, са недействителни като противоречащи на императивна правна норма (Решение № 56 от 22.2.2018 г. по гр. д. № 2372/2017 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение).

Когато е уговорен клауза за срок, противоречащ на установената в закона негова продължителност, вместо тази клауза относно ще се приложи разпоредбата на закона, установяваща максималната продължителност, за която би могъл да действа един колективен трудов договор – по аналогия на установеното в чл. 74, ал. 4 КТ, която разпоредба макар и да се отнася до недействителност на клауза на трудов договор, би следвало да се приложи и в случай на недействителност на клауза на КТД. Освен това съгласно Кодекса на труда колективният трудов договор влиза в сила от деня на сключването му, доколкото в него не е уговорено друго. Възможността да бъде уговорено нещо друго обаче няма предвид придаване на обратно действие на нови или изменени негови разпоредби, с които се преуреждат вече уредени въпроси и отношения, а отлагане на действи-

ето на договора (Решение № 919 от 8.12.2009 г. по гр. д. № 5128/2008 г. на Върховен касационен съд). Максималният срок на действие на КТД съгласно чл. 54, ал. 2 КТ е две години и разпоредбата е императивна. Предвид това не може да бъде уговорян срок с продължителност над две години. Възможните отклонения, договаряни от страни по КТД, може да са само в рамките на закона – при съобразяване с разпоредбите на членове 53 и 54 КТ. Това важи и при изменение на КТД съгласно чл. 56, ал. 2 КТ. Клаузите, съдържащи договорени отклонения, несъобразени с горепосочените разпоредби, са недействителни като противоречащи на императивна правна норма.

В хипотезата на чл. 51а, ал. 3 КТ, когато синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове. В съдебната практика съществува случай, при който съдът приема, че следва да се съберат доказателства, че всеки от синдикатите, действащ на територията на работодателя, е бил уведомен, че предстои изготвяне на нов КТД. Липсата на доказателства в тази насока води до извода, че към изготвяне на нов КТД са били поканени да участват само определени синдикални организации, но не и всички, действащи на територията на съответния работодател, което според решаващия съд е нарушение на процедурата по чл. 51а от КТ, а колективният трудов договор е приет в противоречие на реда, определен от закона, което обуславя извода за неговата недействителност – Решение № 3758 от 15.11.2010 г. по гр. д. № 9929/2008 г. на Районен съд – Варна. Решението е обжалвано, като въззивният съд се е произнесъл с Решение № 992 от 21.7.2011 г. по възз. гр. д. № 302/2011 г. на Окръжен съд – Варна, в което е прието, че недействителността по смисъла на чл. 60 КТ е материалноправен въпрос и затова е без значение процедурата, по която е било проведено общото събрание на пълномощниците за приемането на проекта на нов КТД. Окръжният съд приема, че инициативата за приемането на КТД следва да изхожда от синдикалните организации в предприятието, а не от работодателя съобразно разпоредбите на чл. 51а, ал. 2 и ал. 3 КТ и затова не може да се вменява във вина на последния неспазването на процедурата при провеждането на събранията за избиране на представители. Съдът също така е приел, че за „основателността на иска за недействителност е необходимо да се установи наличието на една от двете алтернативно изискуеми предпоставки: противоречие със закона или заобикалянето му“. Освен това въззивният съд счита, че „разпоредбата лимитативно определя основанията за недействителност в сравнение с общите разпоредби на

чл. 26–34 ЗЗД по следните съображения: нормата е по-нова и е уредена в специален закон; освен това, по отношение на юридическите лица не може да става реч за пороци на волята. Под „противоречие със закона“ по смисъла на чл. 60 КТ следва да се разбира противоречие с императивни разпоредби на закона в широкия смисъл на думата – както законови, така и подзаконовни нормативни актове“. Решението не е допуснато до касационно обжалване. С Определение № 813 от 6.7.2012 г. по касационно гр. д. № 1751/2011 г. Върховен касационен съд се е произнесъл, като е приел, че не е обуславящ изхода на спора и въпросът съставлява ли недействителност по смисъла на чл. 60 КТ нарушението на процедурните правила при сключване на КТД. Върховният касационен съд, произнасяйки се във връзка с допустимостта на обжалването по поставения пред него въпрос, приема, че колективният трудов договор е вид договор и спрямо него се прилагат общите правила за договорите, регламентирани в ЗЗД. Съгласно общите правила за недействителност на договорите страната може да се позовава на недействителност, когато цели да се освободи от обвързаността на договора, когато договорът я обвързва или накърнява правната ѝ сфера. В конкретния случай страните, които искат от съда да обяви недействителност на колективния трудов договор, не са негови субекти, поради което не разполагат с правото да искат обявяването ѝ.

От теоретична и практическа гледна точка е интересен и въпросът за правните последици от обявяването на недействителност на колективен трудов договор или на негови клаузи. Когато е оспорена валидността на целия договор, следва да се има предвид характера на колективния трудов договор като нормативно съглашение. Не следва да се пренебрегват и принципите и целите на трудовото законодателство. Спецификите на колективния трудов договор и на трудовото право като отделен правен отрасъл в повечето случаи изключват приложението на чл. 28, ал. 3 ЗЗД, съгласно който страната, която иска унищожението, е длъжна да обезщети другата страна за вредите, които са ѝ причинени от сключването на унищожения договор, освен ако докаже, че няма вина за изпадането си в грешка или че другата страна е знаела за грешката. И ако при недействителността на основанието за възникване на трудово правоотношение правните последици от обявяване на недействителност са установени в Кодекса на труда, поради тази причина претенция от такъв характер би била недопустима, то обезщетенията, които страните си дължат една на друга, поради това че се намират или пък са се намирали в правоотношение, възникнало въз основа на сключения колективен трудов договор, който е обявен за недействителен, не са установени в Кодекса на труда. Това е валидно само по отношение на насрещните престации на страните (например поетите задължения от страна на работодателя да осигури

конкретно материално-техническо обезпечаване на синдикалната организация), но не и относно по-благоприятните условия, изразяващи се в конкретни права, които работниците и служителите придобиват въз основа на приложението на колективния трудов договор.

Следва да бъде направено разграничение между иска за обявяване на недействителност и иска за изпълнение на колективен трудов договор посредством тяхната съпоставка.

Съгласно чл. 59 КТ при неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор иски пред съда могат да предявят страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага. Процесуална легитимация и при двата иска имат страните по колективния трудов договор, както и всеки работник или служител, спрямо когото той се прилага. По своята правна природа споровете по чл. 59 КТ и по чл. 60 КТ са трудовоправни спорове по смисъла на чл. 357 КТ. А самите иски за неизпълнение и за обявяване на недействителност на колективен трудов договор съответно са осъдителни и конститутивни. С иск по чл. 59 КТ може да се иска от съда да осъди неизправната страна по договора да извърши определено действие, представляващо нейно задължение по договора. Така например и съгласно релевантната съдебна практика с иска по чл. 59 КТ могат да се предявят претенции за заплащане на уговорено в колективния трудов договор трудово възнаграждение. В този случай правото на иск принадлежи на отделния работник или служител когато неизпълнението на колективния трудов договор е спрямо него. Също така Върховният касационен съд приема, че в случаите на неизпълнение на колективен трудов договор от страна на работодателя спорът може да се реши и чрез споразумение между синдикатите и работодателя – страните по договора (Решение № 363 от 21.4.1999 г. по гр. д. № 356/98 г., III г. о. на Върховен касационен съд). Последното е невъзможно в случай на недействителност на колективен трудов договор или на отделни негови клаузи поради изключителната законова компетентност на съда да се произнесе по този въпрос.

На следващо място, неизпълнението на колективен трудов договор може да бъде забавено, неточно или частично, във всички случаи обаче то трябва да бъде виновно със съответната форма на вината – умисъл или непредпазливост¹¹.

Разпоредбата на чл. 59 КТ ще намери приложение при случаи на неизпълнение на колективен трудов договор независимо от равнището, на което е сключен. Според разрешената в съдебната практика „под

¹¹ Мръчков, В. – В: Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев. Коментар на..., 179–180.

„неизпълнение на КТД“ по смисъла на чл. 59 КТ следва да се разбира неизпълнение на поети с КТД задължения на страна по КТД, най-често от страна на работодателя. Неизпълнението на КТД от страна на работодателя може да се прояви в различни форми – пълно неизпълнение на поети задължения, частично неизпълнение, неточно изпълнение, забавено изпълнение и пр. С исковете по чл. 59 КТ се претендира реално изпълнение на поети от работодателя по КТД задължения и се търси отговорност за причинени вреди. Фактическото основание и размерът на иска във всеки отделен случай е от неизпълнение на такива задължения, за които може да се претендира реално изпълнение на поети задължения. Такива случаи са например неизплащане на определени в КТД възнаграждения или обезщетения по трудовото правоотношение, неосъществяване на конкретно определени в КТД мерки за подобряване на здравословни и безопасни условия на труд, неизпълнение на предвидени в КТД задължения по осигуряване на социално-битовото и културно обслужване на работниците и служителите, претенции за осигуряване на безплатно работно и униформено облекло, за предоставяне на платен годишен отпуск в размер, предвиден в КТД и др. Синдикалната организация може да предяви иска по чл. 59 КТ, когато неизпълнението на КТД е по отношение на всички или на голяма група работници и служители“ (Решение № 2121 от 14.7.2003 г. по гр. д. № 2476/2001 г., III гр. о. на ВКС). В този смисъл и страната, инициирала производството с предявяването на иск по чл. 59 КТ, може да иска от съда да задължи ответната страна да извърши реално изпълнение на задължението или да претендира обезщетение, а не изпълнение на задължението. Може също така, редом с искането за реално изпълнение, да бъде предявено и искане за присъждане на обезщетение за забава, както и при липса на интерес от изпълнението – и обезщетение за неизпълнението¹².

В правната доктрина също е прието, че синдикалната организация може да предяви иска по чл. 59 от КТ, когато неизпълнението на КТД е по отношение на всички или на голяма група работници/служители¹³. По отношение на иска по чл. 60 КТ синдикалната организация не е поставена под такова своеобразно ограничение предвид на съдържанието на самата разпоредба, установяваща правото на страната по договора да предяви иск за обявяване на недействителност.

¹² Вж. Василев, А. Трудово право, с. 111.

¹³ Вж. Мръчков, В. – В: Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев. Коментар на..., с. 180; Средкова, К. Трудово право. Специална част. Колективно..., с. 82; Йосифов, Н. Колективният трудов договор ..., с. 222.