

Ключови думи:

*трудов договор, колективен
трудов договор, свобода на
договаряне*

Keywords:

*Employment Contract,
Collective Labor Agreement,
Freedom of Contract*

Maria Chochova

**The Principle of Freedom of
Contract in Labour Law**

The civil law principle of freedom of contract is established by the provision of Article 9 of the Bulgarian Act on Obligations and Contracts. In labour law, contractual freedom is further limited by the prohibition to negotiate conditions in the employment contract, which are less favourable for the worker or employee than those established by the collective labour agreement. There is no possibility by collective labour agreements to settle issues of labour and insurance relations of workers and employees, which are regulated by mandatory legal provisions. The collective labour agreement cannot contain clauses, which are less favourable for workers and employees than those established by law or in a collective labour agreement to which the employer is bound.

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.22.11.10>

Мария Чочова

Принципът за свобода на договарянето в трудовото право

Гражданскоправният принцип за свобода на договарянето е установен чрез разпоредбата на чл. 9 от Закона за задълженията и договорите. В трудовото право договорната свобода е ограничена допълнително чрез забраната в трудовия договор да се уговарят условия, които са по-неблагоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор. С колективните трудови договори не могат да се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които са уредени с повелителни разпоредби на закона. Колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан.

В правната теория терминът „договор“ в трудовото право се използва за обозначаване на различни механизми за уреждане на трудовите отношения и отношенията, които са непосредствено свързани с тях¹. Такива механизми са трудовият договор, колективният трудов договор, договорите по трудовото право, споразумения и други форми на съглашения между страните по трудовото правоотношение, някои от които не са договори по своята правна природа. В настоящата статия, без претенция за изчерпателност, ще бъде разгледано приложението на принципа за свобода на договаряне по отношение на трудовия договор, споразумението по чл. 107 от Кодекса на труда (КТ) и колективният трудов договор (КТД).

В трудовото право „императивното регулиране има по-голям относителен дял от диспозитивното регулиране в сравнение с положението по

¹ Вж. Мръчков, В. Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010, с. 33.

гражданското право, където диспозитивното регулиране преобладава². Поради метода на правно регулиране на трудовите отношения свободата на договаряне е значително ограничена, тъй като предмет на регулиране са обществените отношения, свързани с труда³. А правото на труд е основно човешко право, намерило фундаментална защита както в националното, така и в международното законодателство. По аргумент от разпоредбата на чл. 1, ал. 2 КТ отношенията по предоставяне на работната сила са винаги трудови отношения. ВКС приема, че именно императивната разпоредба на чл. 1, ал. 2 КТ не може да бъде игнорирана със съглашение между страните (Решение № 7149 от 27.5.2013 г. по адм. д. № 3666/2013 на Върховния административен съд). В правната теория е прието, че „методът на регулиране на трудовите правоотношения се характеризира с три основни момента. Те са:

- а) начинът на установяване на правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение;
- б) степента на свобода на страните да определят правата и задълженията си по трудовото правоотношение или да влияят върху тях;
- в) юридическото положение, което заемат страните по трудовото правоотношение една спрямо друга⁴.

Правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение произтичат освен от закона и от съдържанието на самия трудов договор, но и от приложимите колективните трудови договори.

„Договорът е най-разпространеният юридически факт, който поражда граждански права и задължения“⁵, а трудовият договор е най-разпространеното основание за възникване на трудово правоотношение. Определението за договор в правото се съдържа в разпоредбата на чл. 8, ал. 1 от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД), съгласно който „договорът е съглашение между две или повече лица, за да се създаде, уреди, или унищожи една правна връзка между тях“.

В правната теория се приема, че широката приложимост на трудовия договор „се дължи на големите възможности, които предоставя за изява

² Василев, А. Трудово право. 1. изд. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, с. 31.

³ Мръчков, В. Трудово право. 10 издание. С.: Сиби, 2018, с. 23.

⁴ Пак там, с. 34.

⁵ Кожухаров, А. Облигационно право. Общо учение за облигационното право. Книга първа. Нова редакция Огнян Герджиков. С.: Софи-Р, 1996, с. 38.

на свободата на волята на страните при учредяване и определяне на съдържанието на трудовото правоотношение“⁶. Възможностите за страните на трудовия договор свободно да изразят волята си при определяне на неговото съдържание са ограничени в сравнение с тази възможност за страните по договорите от облигационното право. Това се дължи най-вече на метода на правно регулиране на трудовите отношения. Естеството на предмета на трудовите правоотношения е от съществено значение за това в Конституцията на Република България (Конст.) да бъде установено, че държавата се грижи за създаване на условия за осъществяване на правото на труд на гражданите (чл. 48, ал. 1 Конст.). Задължението за държавните органи да осигурят закрила на труда, чрез установяването на минимални стандарти в законодателството, насочва към императивния начин на правно регулиране на тези отношения. Засилената роля на държавата при регулиране на трудовите отношения е обоснована и от положението на една от страните по правоотношението, а именно работника или служителя. В правната теория е прието, че макар страните по трудовото правоотношение да са равнопоставени, то едната от тях – работникът (работникът или служителят) е в по-неизгодно положение⁷. Това заключение се аргументира с икономическата зависимост на работника или служителя, с положението на йерархична подчиненост и упражняването на работодателската власт спрямо него, във всичките ѝ проявни форми. Българският съд също е имал възможност да анализира фактическото положение на работника като страна по трудовото правоотношение и възможностите чрез законодателството да се установят и гарантира реализирането на основни трудови права. ВКС констатира с основание, че гаранцията на правата на работниците и служителите, като по-слаба страна в трудовоправната връзка, е лимитирана във вътрешното ни право от императивни правни норми (Решение № 312 от 26.1.2016 г. по гр. д. № 107/2015 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение).

Член 48, ал. 3 Конст. установява, че всеки гражданин свободно избира своята професия и място на работа. Цитираната разпоредба установява основното човешко право на труд в конституционноправната ни уредба. Българските граждани са свободни да встъпват в правоотношения, за да предоставят работната си сила. А отказът от трудови права е

⁶ Мръчков, В. Трудово право. 10 издание. С.: Сиби, 2018, с. 204.

⁷ Пак там, с. 205.

недействителен (чл. 8, ал. 4 КТ). В правната теория свободата на правните субекти да сключат или да не сключат договора и свободата дали да го сключат е наречена свобода на контрагентна и е приета за едно от двете измерения на договорната свобода⁸. Обаче не тази свобода, изразяваща се във възможността лицата свободно и без ограничения да встъпват като страни на трудово правоотношение, е предмет на анализ на настоящото съчинение, а свободата на договаряне като принцип на гражданското право, изразяваща се в свободата на страните по договора да определят неговото съдържание.

Гражданскоправният принцип за свобода на договарянето е установен чрез разпоредбата на чл. 9 ЗЗД. Договорната свобода е ограничена от императивите разпоредби на закона и добрите нрави. Нарушението на тези ограничения ще доведе до недействителност. В трудовото право принципът за свобода на договарянето също намира своето изражение чрез редица разпоредби на закона.

Член 66, ал. 2 от КТ установява възможност за страните по трудовия договор да уговорят и други условия, извън тези на необходимото съдържание, свързани с предоставянето на работната сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и условия, които са по-благоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор. Макар да представлява израз на принципа за свобода на договарянето в трудовото право, тази разпоредба установява и ограничения за страните на трудовото правоотношение. Тези ограничения се отразяват и на основанията за недействителност, установени в разпоредбата на чл. 74, ал. 1 КТ. По аргумент от цитираните разпоредби, страните по трудовия договор (а и страните по трудовото правоотношение по принцип) са свободни да договорят такова негово съдържание, което да не противоречи на разпоредби от закона или на приложим колективен трудов договор, както и да не ги заобикаля. Предвид субсидиарното приложение на основанията за недействителност⁹, установени в ЗЗД, следва

⁸ Мръчков, В. Договорът в..., с. 38.

⁹ Подробно по въпроса за основанията за недействителност на основанието за възникване на трудово правоотношение вж. Чочова, М. Въпроси относно недействителността на основанието за възникване на трудово правоотношение. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право, XII, С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2021, 106–117, от нея и Някои въпроси относно основанията и реда за обявяване на недействителност на колективен трудов договор. – В: Годишник 2021 на Департамент „Право“ на НБУ, 2022, 224–235; Предпоставки за допустимост и основателност на иска за обявяване на недействителност на трудов договор. В Сборник с доклади от научна

да се подчертае, че съдържанието на трудовия договор не бива да попада и в противоречие с добрите нрави.

В Кодекса на труда са установени елементите от необходимото съдържание на трудовия договор, които страните по него трябва да договорят. Макар страните по договора да са свободни да определят конкретното съдържание на отделните елементи, те са обвързани със задължението да включат всички елементи, установени в разпоредбата на чл. 66, ал. 1 КТ в съдържанието на трудовия договор¹⁰. Чрез установяването на минимално необходимото договорно съдържание на трудовия договор законодателят е осигурил правни средства за избягване на недействителността на трудовия договор, като най-разпространеното основание за възникване на трудово правоотношение. Приравнявайки противоречието с колективен трудов договор на противоречието със закон, на практика е заявено значението и правният характер на колективния трудов договор. Проявление на принципа за закрила на труда в контекста на недействителността в трудовото право е и ограничението за субсидиарно приложение на общите правила за недействителност на правните сделки, намиращо изражение в презумпцията за добросъвестност, в действието *ex tunc* на обявена недействителност и пр. В съдебната практика е прието, че законовата регламентация, уредена в Кодекса на труда, гарантира правата на работниците и служителите като по-слаба страна в трудовоправната връзка и цели свободата и закрилата на труда, въпреки че тази закрила не е безгранична (Тълкувателно решение № 2 от 23.3.2011 г. по тълк. д. № 2/2010 г. на Върховен касационен съд, ОСГК; Решение № 312 от 26.1.2016 г. по гр. д. № 107/2015 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение).

Когато трудовото правоотношение възниква от избор или конкурс, само част от неговото съдържание е предварително определено, като страните, мястото на работа, длъжността и характера на работа. Ето защо преди постъпване на работа от работника или служителя страните по трудовото правоотношение сключват споразумение по чл. 107 КТ. Със споразумението работодателят и работникът или служителят уговарят размера на трудовото възнаграждение, като те могат да уговарят и други условия по трудовото правоотношение. Както се констатира в правната

конференция в памет на проф. д-р Атанас Василев „Проблеми на трудовото и осигурителното право“. С.: Издателски комплекс УНСС, 2020, 147–158.

¹⁰ По въпроса за необходимото съдържание на трудовия договор вж. Гевренова, Н. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор. С.: Сиела, 2021.

теория, предназначението на споразумението е да запълни непълнотата в съдържанието на трудовото правоотношение, възникнало от избор или конкурс¹¹. Също така в теорията е прието, че споразумението по чл. 107 КТ, отговаряйки на легалното определение за договор по чл. 8, ал. 1 ЗЗД, по своята правна природа е договор по трудовото право, макар да не е трудов договор¹². Страните са свободни да договорят съдържанието на споразумението, но ограничението на тази тяхна свобода отново се простира до изискването да не се открива противоречие със закона, колективния трудов договор или добрите нрави. Въпреки отсъствието на изрично нормативно установено условие в тази посока, то се подразбира от характера на самото споразумение и от характера на правоотношението, с възникването на което това споразумение следва да бъде сключено.

Въпросът за свободата на договаряне между страните по трудовото правоотношение е бил обект на анализ и от страна на съда. ВКС намира, че в гражданското право страните са свободни да определят съдържанието на договора. Страните са свободни също да уговорят и различни взаимни права и задължения във и в отклонение от уреденото в закона съдържание на договора. В трудовото право договорната свобода е ограничена допълнително чрез забраната в чл. 66, ал. 2 КТ за условия, които са по-неблагоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор. Тази забрана не изключва възможността страните по трудовия договор да имат и други отношения (например по договор за заем или отношения, произтичащи от непозволено увреждане, но всички отношения между тях, които са свързани с възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовото правоотношение, както и с изпълнението на колективните трудови договори и установяването на трудов стаж, са трудови (Решение № 505 от 3.1.2013 г. по гр.д. № 1476/2011 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение). Съдът приема също така, че тази забрана не изключва възможността страните по трудовия договор да уговорят условия, които са по-благоприятни за работника от установените със закона или с колективен трудов договор (Решение № 28 от 23.3.2022 г. по гр. д. № 2376/2021 г. на Върховен касационен съд, 3-то гр. отделение).

¹¹ Мръчков, В. Договорът в..., с. 148.

¹² Пак там, 155–156.

Съгласно чл. 50, ал. 1 КТ с колективния трудов договор (КТД) се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, като единственото ограничение в свободата на договаряне е забраната на клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в КТД, с който работодателят е обвързан. 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 от КТ. В правната теория колективното трудово преговаряне и колективният трудов договор нееднократно са подлагани на задълбочени правни изследвания¹³.

Прието е, че колективният трудов договор има характера на нормативно съглашение¹⁴, въпреки това се отчита и възможността в съдържанието му да намерят място и облигационни елементи¹⁵. Разглеждайки правната същност на колективния трудов договор, съобразно действащата по онова време правна уредба¹⁶, проф. Илия Янулов заключава, че „тоя тъй особен договор не създава никакви субективни права и задължения между тия договарящи помежду си субекти, а регулира бъдещите трудови индивидуални правоотношения“¹⁷. Пак според същия учен е несъмнено, „че колективният трудов договор има нормативен характер, а не е договор – правна сделка“¹⁸. Това становище относно правната същност на колективния трудов договор е по-широко възприето в правната доктрина

¹³ 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, 2008, № 2, 58–80, както и цялостното монографично изследване на Йосифов, Н. Колективният трудов договор в България. С.: Албатрос, 2005.

¹⁴ 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.

¹⁵ Вж. Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял II. Колективно..., с. 73.

¹⁶ Според действащата тогава Наредба-закон за колективния трудов договор и уреждане на трудови конфликти, обн., ДВ, бр. 214 от 22.9.1936 г.

¹⁷ Янулов, И. Трудово право. Второ преработено издание, с оглед на новата ни Конституция. С.: Университетска печатница, 1948, с. 296.

¹⁸ Пак там.

и към настоящия момент, в достъпните изследвания на актуалната законодателна уредба¹⁹.

В създадената по време на действието на отменения Кодекс на труда от 1951 г. правна литература е възприето становището, че колективният трудов договор „в неговия съвременен вид е един договор-сделка в смисъл, че се поема задължение от двете страни, че центърът на тежестта се слага именно върху тези взаимни задължения, че не се определя бъдещото съдържание на индивидуалните трудови договори и че центърът на тежестта не се поставя върху нормативните елементи в колективния трудов договор“²⁰. Професор Радоилски приема, че колективният трудов договор „не е една юридическа категория, съдържанието на която се изчерпва само с правни задължения и правомощия“ и че той съдържа редица елементи от морален характер, както и редица информативни и нормативни елементи²¹.

Според действащото законодателство с колективния трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. По този начин могат да бъдат уредени въпроси, които са уредени в закона (в широкия смисъл на това понятие) с диспозитивни правни норми или такива въпроси, които законът изобщо не урежда. Страните по колективния трудов договор следва да се съобразят с това ограничение, респективно тяхната свобода е ограничена от повелителния характер на разпоредбите, които вече уреждат трудовите и осигурителните отношения. В последния случай, когато въпросите изобщо не са уредени в закона, в пълнота може да бъде реализирана свободата на договаряне, като страните свободно могат да определят съдържанието на колективния трудов договор. „Колективният трудов договор като съглашение между страните,

¹⁹ Вж. Василев, А. Трудово право. 1. изд. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, с. 97; Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял II. Колективно трудово право. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2019, с. 72; Професор Мръчков е на мнение, че колективният трудов договор има двойка правна същност, като приема, че от една страна, колективният трудов договор има договорен характер, а от друга страна, по своето действие и правни последици е нормативно съглашение – вж. Мръчков, В. Трудово право. 10. изд. С.: Сиби, 2018, с. 821.

²⁰ Радоилски, Л. Трудово право на НРБ. С.: Държавно издателство „Наука и изкуство“, 1957, 217–218.

²¹ Пак там, с. 218.

договор по неговия произход и в съответствие с автономията на волята на страните, свободата на договаряне е на общо основание приложима²².

В заключение, чрез свободата на договаряне, освен че се реализира автономията на волята²³ нейният носител, се реализира и принципа за свободата при избора на правоотношения, в които едно лице да встъпи като страна. Макар в трудовото право свободата на договаряне да е значително ограничена с оглед на метода на правно регулиране и характера на обществените отношения, които биват регулирани чрез правните норми, все пак намира своето изражение.

²² Мръчков, В. Договорът в, 210–211.

²³ Подробно за разграничението между свобода на договаряне и автономия на волята вж. Мръчков, В. Автономия на волята и свобода на договарянето при колективния трудов договор. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. I. В памет на доц. Елисавета Христова. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2004, 13–34.