

УВАЖАЕМИ КОЛЕГИ,

По повод поставени от много от вас въпроси свързани с колективното договаряне, неговото разпростиране и новите промени в КТ, касаещи отношенията Ви с работодателите, си позволявам да поднеса на Вашето внимание следните препоръки:

- *Задължен ли е работодателят да подпише КТД? Ако не е, какво може да се направи, за да бъде подписан КТД?*

Съгласно чл.5, чл.7 и чл.7а във връзка с чл. 130, чл.130в и чл.130г от новите промени в КТ, в институтите, където работите, може да бъде сключен КТД в резултат на проведени преговори по реда на КТ между синдикати, представители на работниците и служителите, избрани от Общото събрание от институцията, в която работите, от една страна и вашия работодател от друга страна.

Съгласно чл.52, ал.1, т.1 от КТ, работодателят е длъжен да преговаря с визираните по-горе страни за сключване на КТД, с които тези страни са обвързани поради отраслова, териториална или организационна принадлежност. Работодаелят е длъжен да представи на тези страни достоверна и разбираема информация за икономическото и финансово състояние на институцията където работите, което е от съществено значение за провеждане на преговорите по сключване на КТД. Сроковете за информиране и консултиране са определени в чл.130г от КТ като за улесняване воденето на преговорите на това основание, законодателят препоръчва тази информация и реда и начина за нейното предоставяне да се определят в споразумение между страните. Задължение за работодателя непременно да приеме и да подпише КТД, обаче, законът не визира и това е логично, като се има предвид същността на всеки договор (в т.ч. и КТД) – на постигнатата съгласуваност на волята на страните. До такава съгласуваност може въобще да не се стигне. Тогава, ако е налице отказ на работодателя да подпише КТД, остават възможностите- предоставени със Закона за уреждане на колективните трудови спорове или на основание задължителните договорености постигнати в Споразумението в Бранша. Ако споразумение между синдикати и работодател не се постигне, като последно средство за принуда на работодателя за подписване на КТД остават протестните действия, включително стачка, с пряко посредничество и под патронажа на СБМТД.

- *Върху кого се разпростира подписаният КТД?*

Съгласно чл.57, ал.1 от КТ, КТД има действие спрямо страните, подписали договора, в т.ч. всички членовете на синдикалната

организация – страна по договора. Присъединяването на КТД на работниците и служители, които не участват като страна по договора, става с писмено заявление до работодателя или синдикалната организация, която е сключила договора при условия и по ред, определени от страните по договора. Изискването на Закона е, уклонията и редът да не противоречат на Закона или да не накърняват добрите нрави. Присъединяването към КТД на основание чл.57, ал.2 от КТ е субективно право на всеки работник или служител и той има възможност да го упражни по своя преценка.

- *Кой е активно легитимиран да предявява искове с предмет правоотношения, произтичащи от сключения колективен трудов договор?*

Съгласно чл.59 от КТ при неизпълнение на задълженията по КТД искове пред съда могат да предявят страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото КТД се прилага. От тази законова разпоредба във връзка с чл.45 КТ могат да се направят изводи:

При неизпълнение на КТД от страна на работодателя, когато от това неизпълнение са засегнати права на синдикалната организация или са засегнати общи права на работниците и служителите – синдикални членове, синдикалната организация може да предяви от свое име установителни, осъдителни и конститутивни искове.

Когато обаче нарушението на КТД засяга правната сфера на отделни работници или служители, т.е. става дума за техни индивидуални трудови права, синдикалната организация може да предяви исковете само от тяхно име, в качеството си на техен процесуален представител в съответствие с чл.45 от КТ. Синдикалната организация не е процесуален субституент, когато се касае за лични права на работниците или служителите – синдикални членове.

Що се касае до новите представители на работниците и служителите по чл.7а от КТ, следва да се има в предвид, че трябва много внимателно да се преценява има ли нужда от тях, ако синдикатите си вършат своята работа на ниво, или това е поредната клопка на работодателя за да изолира синдикатите от правото им да участват в управлението на институцията където работят и да подписват с тях КТД. Да не би за пореден път работодателя в лицето на свои послушници, уж избрани от Общото събрание да изолира синдикалните представители. Ето защо след като се запознаете подробно с новите разпоредби на КТ, обнародвани в ДВ, бр.48 от 2006 г., при всяко недоброжелано приложение на тези норми от страна на Вашият

работодател следва да потърсите съдействие от СБМТД. Вече в много наши дружества назрява момента за подписване на нови КТД в институциите където работите, поради което ние сме отворени за съдействие по отношение изработване на процедурата по договаряне и консултации, както и за оказване помощ при подписването на самите КТД, с оглед постигане на такива договорености ползващи и двете страни при условията на едно европейско сътрудничество в името на ценностите на нашата професия.

Изготвил : И.Димитрова
юридически съветник при СБМТД