

**COLLECTIVE AGREEMENT AND COLLECTIVE AGREEMENT IN  
SUPPLEMENTARY VOLUNTARY SOCIAL SECURITY**

**Ivailo Staykov**

Associate Professor, PhD

New Bulgarian University, Sofia, Bulgaria

E-mail: istaikov@nbu.bg

***Abstract:** The subject-matter of the scientific research are the legal force and the legal significance of the collective labour contract and the collective agreement in the additional voluntary social security in Bulgaria. Based on the doctrinal analysis of the current positive legal regulation some proposals de lege ferenda are made in view of its further amelioration.*

***Keywords:** Collective Labour Contract, Collective Agreement, Social Security Law, Social Security, Proposals De Lege Ferenda*

***JEL codes:** K31, K22*

I. Колективният трудов договор е правен институт на трудовото право и има правна уредба в чл. 50-60 от КТД. [1] Това е нормативно съглашение между синдикална организация и работодател-осигурител, в който за случая са уредени въпроси на осигурителните отношения на работниците и служителите в частта им относно ДСО. [2]

Поради прилагането на властническото регулиране малко е „свободното правно пространство” за колективно договаряне по осигурителните отношения в задължителното обществено осигуряване (проф. В. Мръчков). [3] Практически в основното задължително държавно обществено осигуряване и в ДЗПО няма въпроси, които да могат да бъдат предмет на КТД. Колективното трудово договаряне е логически възможно предвид неговата същност, и затова е и изрично уредено, в ДДПО (чл. 232 КСО) и в ДДОБПК (чл. 284 КСО).

Във всяко осигурително правоотношение едната страна е винаги осигурителният орган (независимо дали е публичноправен или частноправен субект). Страни на КТД са синдикална организация и работодател (работодателска организация). Осигурителният орган не е колективнодоговорен субект. Поради договорната същност на КТД и принципа, че договорите действат само между страните, а по изключение и само в предвидените в закона случаи, и спрямо трети лица (чл. 21, ал. 1 ЗЗД), но само при пораждаване на права, не и на задължения за третото лице, с КТД не може да се „ангажира осигурителния орган”. Това важи и в ДДСО, където допустимостта на колективното трудово договаряне е изрично уредена (чл. 232, ал. 1 и чл. 284 КСО). Това, което страните на КТД договорят относно ДДСО на работниците и служителите в предприятието, по никакъв начин не може да задължи осигурителния орган – дружество за ДСО. Колективният трудов договор не може и да създаде права за осигурителния орган. Това, което действието на КТД ще породите е задължението за работодателя-осигурител да осигурява работниците и служителите в неговото предприятие (тези, спрямо които КТД има действие), а това на практика означава задължение за заплащане и внасяне на осигурителната вноска в съответния фонд за ДСО (чл. 230, ал. 3, т. 2 и чл. 282, ал. 1, т. 2 КСО). Това юридическо задължение има трудовоправен характер. Чрез механизма на правно действие на КТД то ще се пренесе и ще стане елемент от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение на работника или служителя, спрямо когото КТД има действие. Въз основа на поетото трудовоправно задължение (неговото реално изпълнение), работодателят-осигурител ще стане страна на осигурителния договор с дружеството за ДСО, като самият договор ще бъде в полза на трето лице – работника или служителя като осигурено лице (чл. 235, ал. 2 и чл. 304, ал. 2 КСО). [4] Може да се приеме, че клаузата в КТД задължава работодателя да сключи осигурителен договор в полза на негов работник или служител.

II. В КСО е уредена една съществена особеност по отношение на осигурителния договор в полза на трето лице. Такъв вид осигурителен договор е възможен само и единствено в ДДСО. В общия случай той е следствие от клауза в трудов договор (споразумение по чл. 107 КТ) или допълнително споразумение по чл. 119 КТ за включване на такава клауза в договорното съдържание на индивидуалното трудово правоотношение, или на клауза в КТД, който има действие спрямо конкретен работник или служител. Третото ползващо се лице (бенефициерът) е работникът или служителят и сключеният между работодателя-осигурител и дружеството за ДСО осигурителен договор е правопораждащият юридически факт за възникване на вторичното правно качество „осигурено лице”. Особеността се изразява в законовото изискване, че при сключване на осигурителния договор в полза на трето лице се изисква предварително писмено съгласие от лицето, в чиято полза се сключва договорът, т.е. на бенефициера (чл. 235, ал. 3 и чл. 304, ал. 3 КСО). Тази особеност е отклонение от общите правила в чл. 22 ЗЗД относно специфичната клауза „договаряне в полза на трето лице”. [5]

Когато ДДСО, извършвано от работодателя, е договорено в клауза в трудов договор (споразумение по чл. 107 КТ) или допълнително споразумение по чл. 119 КТ, поради законовото изискване за писмената форма за действителност на тези правни актове, то предварителното писмено съгласие на работника или служителя, в чиято полза ще се сключи осигурителният договор, се съдържа в самата клауза. Предварителното писмено съгласие на работника или служителя се инкорпорира в съгласието му да се включи такава клауза в съдържанието на индивидуалното му трудово правоотношение.

Когато ДДСО, извършвано от работодателя, е договорено в клауза в КТД, и този КТД има действие спрямо конкретен работник или служител в предприятието (защото е член на синдикалната организация – страна по КТД или се е присъединил към него – чл. 57 КТ), също е необходимо предварителното писмено съгласие на този работник или служител, за да може работодателят-осигурител да сключи с дружество за ДСО осигурителен договор в полза на работника или служителя. Предварителното съгласие на работника или служителя трябва да се материализира в нарочен документ. В хипотезата на присъединяване към сключен КТД (чл. 57, ал. 2 КТ), което се извършва чрез писмено заявление на работника или служителя до работодателя или до ръководството на синдикалната организация, също е необходимо изричното съгласие на работника или служителя, изразено в нарочен документ. Не може да се приеме, че писменото съгласие на работника или служителя работодателят му да сключи осигурителен договор в негова полза, се инкорпорира в писмено му заявление да се присъедини към сключения КТД. Двете писмени волеизявления имат различно предметно съдържание и различна целева насоченост. [6]

Така се разкрива една съществена особеност на правното действие на клауза в КТД, в която е договорено ДДСО, извършвано от работодателя. Освен типичното действие на КТД спрямо лицата (персонално действие), по отношение на действието на тази колективнодоговорна клауза (нейното реално изпълнение и постигане на правната цел – осъществяване на ДДСО) е налице и един допълнителен модалитет, който е уреден в закона – писменото съгласие на работника или служителя работодателят му да сключи осигурителен договор в негова полза. Едва с изразяването на писменото съгласие на работника или служителя, колективнодоговорната клауза за извършване на ДДСО от работодателя ще породи правно действие и то само спрямо конкретния работник или служител. В този случай писменото съгласие на работника или служителя следва да се разглежда като условие на правото (*condicio iuris*) по отношение на пораждане на правното действие на колективнодоговорната клауза. [7] Правното действие на тази клауза (нейното реално изпълнение) е сключване на осигурителен договор между работодателя-осигурител и дружество за ДСО в полза на работник или служител (осигуреното лице). Това е така, защото чл. 235, ал. 2 и чл. 304, ал. 2 КСО императивно постановяват, че когато осигурителният договор се сключва между осигурител и дружество за ДСО, той е полза на осигурените лица. И веднага следва второто императивно изискване – предварителното писмено съгласие от лицето, в чиято полза се сключва осигурителния договор (чл. 235, ал. 3 и чл. 304, ал. 3 КСО).

Така писменото съгласие от работника или служителя за сключване на осигурителния договор е условие на правото (*condicio iuris*) по отношение на пораждаване на правното действие на колективнодоговорната клауза. Именно така трябва да бъде осмислена тази възможност за колективно трудово договаряне и респ. специфичното правно действие на колективнодоговорна клауза с такъв предмет.

Поставя се въпросът, когато в КТД се включи клауза за ДДСО, извършвано от работодателя, този КТД има действие спрямо конкретен работник или служител и той е дал съгласието си работодателят му да сключи осигурителен договор в негова полза, какво става, ако работодателят-осигурител не сключи осигурителен договор с дружество за ДДСО? Налице е неизпълнение на КТД в тази му част. Пред работника или служителя се открива възможността да предяви осъдителен иск спрямо работодателя за реално изпълнение на тази колективнодоговорна клауза (чл. 59 КТ). Петитумът на иска е да се осъди работодателя да сключи с дружество за ДДСО осигурителен договор в полза на този работник или служител. Това е пример на иск за реално изпълнение при неизпълнение на конкретно задължение на работодателя по сключен КТД.

**III.** Съгласно чл. 232, ал. 2 КСО допълнителното доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми се урежда задължително в КТД или в колективно споразумение с минималното съдържание, което е уредено в чл. 237, ал. 3 КСО. Допълнителното доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми е вид (форма) ДДПО и е в противовес на задължителното пенсионно осигуряване – основно и допълнително. То действа в България от 1 януари 2007 г. [8]

Видно от наименованието на тази форма на ДДПО ключовото понятие е „професионална схема”. То има легална дефиниция в § 1, ал. 2, т. 1а ДР на КСО – „професионална схема” са правила за ДДПО, уговорени в колективно споразумение или КТД между предприятието осигурител и лицата по чл. 4, ал. 1 и ал. 3, т. 5 и 6”. От това определение следва, че осигуряването по професионални схеми е приложимо преди всичко за лица с трайна трудова заетост, за която те са осигурени – за всички осигурени социални рискове (чл. 4, ал. 1 КСО) или само за част от тях (чл. 4, ал. 3, т. 5 и 6 КСО – лицата, които полагат труд без трудово правоотношение, т.е. работещите по т.нар. граждански договори). Масовата част от първата група осигурени лица са работниците и служителите по трудово правоотношение (чл. 4, ал. 1, т. 1 КСО). Поради трудовата заетост на осигурените лица фондът, в който те се осигуряват, е наименуван „по професионални схеми”. [9] Така се очертава различието му от фонда за ДДПО, който не изисква трудова заетост на осигуряваните в него лица.

За да има ДДПО по професионални схеми трябва преди това в правната действителност да има сключени КТД или колективно споразумение. Без наличието на един от тези два правни акта не е възможно да съществува тази форма на допълнително пенсионно осигуряване. Това следва от използвания в чл. 232, ал. 2 КСО израз „се урежда задължително”. Това е съществена разлика между двата вида ДДПО – във фонд за ДДПО и във фонд за ДДПО по професионални схеми (чл. 209, ал. 1 КСО). При първия вид ДДПО колективният трудов договор не е задължително основание за неговото възникване – то „може да бъде предмет на колективното трудово договаряне” (чл. 232, ал. 1 КСО), докато ДДПО по професионални схеми „се урежда задължително в колективно споразумение или КТД” (чл. 232, ал. 2 КСО). Без професионална схема (т.е. правила за ДДПО) не може да има ДДПО, а самата тя се урежда (договаря) в КТД или колективно споразумение. Колективният трудов договор и колективното споразумение са уредени като алтернативни основания за възникване и провеждане на ДДПО по професионални схеми.

Въвеждането на понятието „колективно споразумение” отчита от една страна положението, че не във всички предприятия има сключен КТД – било защото няма единият от колективнодоговорните субекти – синдикална организация (нейно поделение), било защото след колективно договаряне не се е стигнало до подписване на КТД. От друга страна е обстоятелството, че законът предвижда възможност по професионални схеми да се осигуряват и лица, които не са работници или служители по трудово правоотношение (и

следователно не може да става въпрос за КТД), но имат трайна трудова заетост и са осигурени лица на друго основание (лицата по чл. 4, ал. 1, т. 2-10 КСО – държавните служители, кадровите военнослужещи, член-кооператорите и др., както и тези по чл. 4, ал. 3, т. 5 и 6 КСО – изпълнителите по граждански договори). Крайната законова цел е разширяване на възможността за установяване и участие в ДДПО по професионални схеми.

Понятието „колективно споразумение” е легално определено в § 1, ал. 2, т. 2а ДР на КСО – всяко споразумение, което е постигнато между субектите по професионалната схема и има за предмет уреждането на правата и задълженията по такава схема. То не е КТД по смисъла на чл. 50-60 КТ, а е споразумение (договор – вж. чл. 8 ЗЗД), което на общо основание е допустимо по чл. 9 ЗЗД и изрично регламентирано в КСО. Неговият предмет е уреждането на правата и задълженията по професионална схема, което означава въпросите на ДДПО по чл. 237, ал. 3 КСО. Страни по това колективно споразумение са работодателя-осигурител и осигурените работници и служители (или по пълномощие от общото събрание техни представители по чл. 7, ал. 2 КТ). Колективното споразумение по чл. 232, ал. 2 и § 1, ал. 2, т. 2а ДР на КСО е алтернатива на КТД и следователно то се сключва, когато няма КТД. [10] При условие, че става въпрос за осигурени лица, които не са работници или служители по трудово правоотношение, страни по колективното споразумение са други осигурители (предприятия осигурители) – държавен орган за държавните служители, съдиите, прокурорите, следователите и т.н.; кооперациите за член-кооператорите; възложителите по граждански договори и др.) и съответните осигурени лица.

IV. Възможна е дискусия дали при сключен КТД в предприятието, но в който няма клауза за ДДПО по професионални схеми, т.е. няма договорена в него професионална схема, може допълнително да се сключи колективно споразумение. Считаю, че това е допустимо и не е в противоречие със закона. Причините, поради които може да се стигне до това положение са различни, но не е необходимо да се обсъждат. Колективното споразумение е всяко споразумение, което е постигнато между субектите по професионалната схема, а тези субекти са предприятието осигурител и лицата по чл. 4, ал. 1 и ал. 3, т. 5 и 6 (арг. от § 1, ал. 2, т. 1а in fine ДР на КСО). Следователно може да се приеме, че синдикалната организация или нейно поделение в предприятието не може да бъде страна по колективно споразумение при вече сключен и действащ КТД. Обяснение за това може да се търси и в обстоятелството, че при колективното договаряне и сключването на КТД синдикалната организация не е договорила клауза за ДДПО по професионална схема (независимо от причините за това), както и не иска (или не може) да постигне това по пътя на неговото изменение и допълнение по реда на чл. 56 КТ. Още по спорен е въпросът, ако няма сключен и действащ КТД дали синдикалната организация може да сключи с работодателя колективно споразумение за ДДПО по професионална схема.

В основата на проблема е използването от законодателя в § 1, ал. 2, т. 2а ДР на КСО понятие „субекти по професионална схема”, което не се покрива с понятието „страни на колективния трудов договор”. Дори в редакцията на § 1, ал. 2, т. 1 ДР на КСО (дефиницията на професионална схема) има съществена правна грешка. Професионална схема се уговаря „в колективно споразумение или колективен трудов договор между предприятието осигурител и лицата по чл. 4, ал. 1 и ал. 3, т. 5 и 6”. Не е възможно лицата по чл. 4, ал. 1 и ал. 3, т. 5 и 6 КСО да бъдат страна на КТД, т.е. да уговорят каквото и да било с предприятието осигурител. Първо, преобладаващата част от тези лица не са работници или служители по трудово правоотношение и нямат работодател. Второто и по същественото е, че страна по КТД в предприятието е синдикална организация или нейно поделение (чл. 51а, ал. 1 КТ). Като предложение de lege ferenda разпоредбата на § 1, ал. 2, т. 1 ДР на КСО следва да има следната редакция: „Професионална схема” са правила за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, уговорени в колективен трудов договор или в колективно споразумение между предприятието осигурител и лицата по чл. 4, ал. 1 и ал. 3, т. 5 и 6”. Простото разместване на словосъчетанията (които са и правно-технически термини) води до поправка на правно-логическата грешка и до правилно логическо съдържание на разпоредбата. До законодателното ѝ изменение тя следва да се тълкува изправително

(корективно). Второто предложение de lege ferenda е за изменение на § 1, ал. 2, т. 2а ДР на КСО, като новата редакция да бъде: „Колективно споразумение” е всяко споразумение, което е постигнато между предприятието осигурител и лицата по чл. 4, ал. 1 и ал. 3, т. 5 и 6 и има за предмет уреждането на правата и задълженията по професионална схема”. Това е необходимо, защото понятието „субекти по професионална схема” е употребено само в тази разпоредба и без самото то да е дефинирано от законодателя. При възприемане на новата редакция на § 1, ал. 2, т. 2а ДР на КСО, всъщност разпоредбата на § 1, ал. 2, т. 1 ДР на КСО може да има по-кратката и по-ясна редакция: „Професионална схема” са правила за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, уговорени в колективен трудов договор или в колективно споразумение”. Ясно е какво е колективен трудов договор, а какво е колективно споразумение, става ясно от другата дефиниция.

## REFERENCES

### ЛИТЕРАТУРА:

- [1] Za kolektivniya trudov dogovor vzh. Vasilev, At. Trudovo pravo. Burgas: Burgaski svoboden universitet, 1997, s. 92-111; İosifov, N. Kolektivniyat trudov dogovor v Balgariya. S.: Albatros, 2005, s. 101-134; Mrachkov, V. Trudovo pravo. 9. izd., S.: Sibi, 2015, s. 822-862; Filipova, T. Deĭstvie na kolektivniya trudov dogovor. Disertatsiya za pridobivane na ONS „doktor”, Plovdiv, Plovdivski universitet „P. Khilendarski”, YUF, 2009.
- [2] V teksta se izpolzvat slednite sakrashteniya: KTD – kolektiven trudov dogovor; DSO – dopalnitelno sotsialno osiguryavane; DZPO – dopalnitelno zadalzhitelno pensionno osiguryavane; DDPO – dopalnitelno dobrovolno pensionno osiguryavane; DDSO – dopalnitelno dobrovolno sotsialno osiguryavane; DDOBPK – dopalnitelno dobrovolno osiguryavane za bezrobotitsa i/ili za profesionalna kvalifikatsiya. Nauchnoto izsledvane e saobrazeno s deĭstvashtoto zakonodatelstvo kam 25 septemvri 2017 g. Analizat e sveden do sklyuchvane na KTD mezhduraznitsata na predpriyatieto (chl. 51a KT).
- [3] Mrachkov, V. Osiguritelno pravo. 6. izd. S.: Sibi, 2014, s. 76.
- [4] Za dogovora v polza na tretoto litse vzh. Kozhukharov, Al. Obligatsionno pravo. Obshto uchenie za obligatsionnoto otnoshenie. Kn. parva. Nova red. O. Gerdzhikov, S.: Sofi-R, 1992, s. 80-86; Kalaĭdzhiiev, A. Dogovor v polza na tretoto litse. – Pazar i pravo, 2003, № 9; Markov, M. Obligatsionno pravo. Pomagalo. S.: Sibi, 2004, s. 75-78.
- [5] Vzh. podrobno Staĭkov, Iv. Osiguritelnen dogovor v polza na tretoto litse. Nauchen doklad, iznesen pred Nauchna konferentsiya „Aktualni problemi na chastnoto pravo” v chest na 95-ta godishnina na dots. d-r Emil Georgiev, 15.12.2016 g., SU „Sv. Kl. Okhridski” (pod pechat).
- [6] Kodeksat na truda urezhda alternativata pismenoto zayavlenie za prisaedinyavane kam sklyuchen KTD da bade adresirano do rabotodatelya ili do rakovodstvoto na sindikalnata organizatsiya – po izbor na rabotnika ili sluzhitelya. Dori i da se prieme, che v pismenoto zayavlenie za prisaedinyavane, kogato to e otpraveno do rabotodatelya, se inkorporira i pismenoto saglasie na rabotnika ili sluzhitelya za sklyuchvane v negova polza na osiguritelnen dogovor, to tova e absolyutno ne vazmozhno, kogato zayavlenieto za prisaedinyavane kam KTD e otpraveno do sindikalnata organizatsiya.
- [7] Za pravната sashtnost i znachenieto na usloviето na pravoto (condicio iuris) vzh. Tadzher, V. Grazhdansko pravo na NRB. Obshta chast. Dyal ĪĪ. S.: Nauka i izkustvo, 1973, s. 179-180, 197, 225-226; Pavlova, M. Grazhdansko pravo. Obshta chast. T. ĪĪ. S.: Sofi-R, 1996, s. 46, 112; Rachev, F. Grazhdansko pravo. 2. izd. S.: UI „Stopanstvo”, 2001, s. 375.
- [8] Vzh. Staĭkov, Iv. Vavezhdane na evropeĭskite iziskvaniya odnosno dopalnitelnoto dobrovolno pensionno osiguryavane po profesionalni skhemi. – V: Balgariya v Evropeĭskiya sayuz: parvi stapki. Sb. s nauchni dokladi ot yubileĭna nauchno-prakticheska konferentsiya. S.: GoreksPres, 2007, s. 391-402.
- [9] Kritika na oboznachenieto na tozi vid DDSO „po profesionalna skhema” vzh. Sredkova, Kr.

Osiguritelno pravo. 5. izd. S.: Sibi, 2016, s. 287, bel. 1 pod liniya, i s. 438.  
[10] Vzh. taka i Mrachkov, V. Osiguritelno pravo. Tsit. sach., s. 417-418.