

ТЪЛКУВАТЕЛНО РЕШЕНИЕ

4/2013 г.

гр.София, 17 декември 2013 г.

Върховният касационен съд на Република България, Общо събрание на Гражданска колегия, в съдебно заседание на 28 ноември 2013 г. в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ на Общото събрание на
Гражданска колегия,

ЗАМ. ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС
и ПРЕДСЕДАТЕЛ на Гражданска колегия :
КРАСИМИР ВЛАХОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ: ДОБРИЛА ВАСИЛЕВА
ТАНЯ МИТОВА
ПЛАМЕН СТОЕВ
БОЙКА СТОИЛОВА

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. КАПКА ЮСТИНИЯНОВА | 21. МАРИО ПЪРВАНОВ |
| 2. СИМЕОН ЧАНАЧЕВ | 22. ЕМИЛ ТОМОВ |
| 3. ТЕОДОРА НИНОВА | 23. СВЕТЛА ДИМИТРОВА |
| 4. НАДЕЖДА ЗЕКОВА | 24. БОНКА ДЕЧЕВА |
| 5. НАДЯ ЗЯПКОВА | 25. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА |
| 6. ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА | 26. ЖИВА ДЕКОВА |
| 7. БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА | 27. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА |
| 8. СТОИЛ СОТИРОВ | 28. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА |
| 9. МАРГАРИТА СОКОЛОВА | 29. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА |
| 10. ЦЕНКА ГЕОРГИЕВА | 30. ВАСИЛКА ИЛИЕВА |
| 11. БОРИСЛАВ БЕЛАЗЕЛКОВ | 31. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА |
| 12. СВЕТЛА ЦАЧЕВА | 32. ИЛИЯНА ПАПАЗОВА |
| 13. СТОЙЧО ПЕЙЧЕВ | 33. ОЛГА КЕРЕЛСКА |
| 14. ВЕСКА РАЙЧЕВА | 34. ЗОЯ АТАНАСОВА |
| 15. ЗЛАТКА РУСЕВА | 35. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ |
| 16. ДИЯНА ЦЕНЕВА | 36. ВЕСЕЛКА МАРЕВА |
| 17. МАРИЯ ИВАНОВА | 37. БОРИС ИЛИЕВ |
| 18. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА | 38. ДИАНА ХИТОВА |
| 19. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА | 39. БОЯН ЦОНЕВ |
| 20. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА | 40. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА |

41. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ
42. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА

43. ЛЮБКА АНДОНОВА
44. ГЕРГАНА НИКОВА

При участието на секретаря Борислава Лазарова,
постави на разглеждане тълкувателно дело № 4 по описа за 2013 г. на ВКС,
ОСГК, докладвано от съдията НАДЯ ЗЯПКОВА.

Тълкувателното дело е образувано с разпореждане на председателя на Върховния касационен съд, на основание чл. 128, ал. 1 ЗСВ вр. чл. 292 ГПК и определение на тричленен състав на Върховния касационен съд, Четвърто гражданско отделение, поради постановени от състави на Гражданска колегия при Върховния касационен съд противоречиви решения по прилагането на предварителната синдикална закрила при уволнение по чл. 333, ал. 4 КТ по следните въпроси:

Какви са правните последици, ако в колективен трудов договор /КТД/ е предвидено работодателят да съгласува уволнението или да вземе становището, а не предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието съгласно чл. 333, ал. 4 КТ.

Какво е правното значение на документа, възпроизвеждащ предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието в случай, че документът е подписан еднолично от председателя на синдикалния орган.

I. По първия поставен въпрос е създадена противоречива съдебна практика на състави на Гражданска колегия на Върховния касационен съд, постановени по реда на чл. 290 ГПК.

В преобладаващата част от съдебните актове е прието, че понятията „станoviще” и „съгласие” не са тъждествени по смисъл и значение и че закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 4 КТ е неприложима, ако в съответната разпоредба на КТД не е възпроизведен израз на закона, а именно: предварителното съгласие за уволнението да се даде от съответния синдикален орган в предприятието.

Независимо от това принципно разбиране със същите съдебни актове, по тълкувателен път, съдебните състави са приемали, че закрилата по чл. 333, ал. 4 КТ е предвидена в съответни разпоредби на конкретни КТД, с които е предвидено изискване за даване на „станoviще” от съответния синдикален орган, или изискване за „съгласуване” със синдикалния орган, вместо уволнението да се извърши след „предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието”, според законовата редакция на разпоредбата. В тази връзка в съдебните актове е прието, че в съответния КТД закрилата по чл. 333, ал. 4 КТ е предвидена, ако в клауза на договора е обективизирана

воля на страните по колективното договаряне уволнението на работници и служители-синдикални членове да не може да бъде извършвано без предварителното съгласие на синдикалния орган в предприятието. Дали такава воля е изразена в КТД, ако вместо законовия израз „предварителното съгласие на синдикалния орган” са употребени думите „становище” или „съгласуване със синдикалния орган” следва да се преценява от съдебния състав във всеки конкретен случай чрез тълкуване на съответната разпоредба на КТД съгласно чл. 20 ЗЗД, според смисъла и целта ѝ и връзката ѝ с други разпоредби на договора, за да се разкрие действителната обща воля на страните по колективното договаряне.

Според други съдебни актове разпоредбите на Кодекса на труда, касаещи уволнението и предварителната закрива при уволнение са с императивен характер. Разпоредбата на чл. 333, ал. 4 КТ е също императивна и съгласно чл. 50, ал. 1 КТ е задължителна за страните по колективното договаряне. След като законодателят по императивен начин е предвидил закривата по чл. 333, ал. 4 КТ да се изразява в даване на предварително съгласие за уволнението от съответния синдикален орган в предприятието, не е допустимо страните по КТД да уговорят нещо друго. Клаузите на КТД, с които е уговорено нещо различно, независимо дали е по-благоприятно за работниците и служителите, противоречат на закона или го заобикалят и са недействителни съгласно чл. 60 КТ вр. чл. 26, ал. 1 ЗЗД, но недействителността на отделна клауза от договора не води до недействителност на целия договор по аргумент от чл. 60 КТ вр. чл. 26, ал. 4 ЗЗД. Затова, ако с КТД е уговорено даване на „становище” или „съгласуване” със синдикалния орган вместо даване на „предварително съгласие от синдикалния орган” нормата на КТД е недействителна и следва да се замести по право от повелителната норма на закона - чл. 333, ал. 4 КТ и уволнението следва да се признае за незаконно.

Според третото разбиране, изразено в постановени от състав на ВКС по реда на чл. 290 ГПК решения е направен анализ на значението на думите „становище” и „съгласие” според цитирания в решенията „Български тълковен речник” /Л. Андрейчин, Л. Георгиев, Ст. Илчев, Н. Костов, Ив. Леков, Ст. Стойков и Цв. Тодоров, Издателство „Наука и изкуство”-София, 2005 г./ По този начин е прието, че думите „съгласие” и „становище” не са синоними, поради което в случаите, при които с КТД е предвидено да се даде становище, а не предварително съгласие на съответния синдикален орган в предприятието, не е налице предварителна закрива при уволнение по чл. 333, ал. 4 КТ.

Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд приема следното:

Разпоредбите на Кодекса на труда относно уволнението на работниците и служителите, вкл. разпоредбите относно закривата при уволнение имат императивен характер. Единствено изключение от този принцип е чл. 333, ал. 4 КТ. С тази разпоредба е разширена синдикалната

закрила при уволнение, предвидена за членовете на синдикалното ръководство с разпоредбата на чл. 333, ал. 3 КТ. Законодателно е уредена възможност за страните по колективното трудово договаряне да предвидят закрита при уволнение и на работниците и служителите-членове на синдикална организация, която е страна по КТД, както и на работниците и служителите, присъединили се към КТД по реда на чл. 57, ал. 2 КТ.

Съгласно чл. 333, ал. 4 КТ, когато това е предвидено в КТД, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието. Въпросът, дали е предвидена в разпоредба на съответния КТД закритата по чл. 333, ал. 4 КТ или такава закрита не е предвидена, следва да бъде разрешен от съдебния състав при произнасянето по иска за защита срещу незаконно уволнение по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, ако работникът или служителят се е позовал на нейното нарушаване на посоченото основание. При решаването на този въпрос, обаче, съдът няма право да замества ясно и точно изразената воля на страните по КТД.

II. По втория въпрос също е създадена противоречива съдебна практика на състави на Гражданска колегия при Върховния касационен съд в решения по чл. 290 ГПК.

Според решение на състав на Върховния касационен съд, предварителното съгласие за уволнението на работници и служители относно синдикалната закрита по чл. 333, ал. 4 КТ, следва да се дава от синдикалното ръководство, като колективен орган, а не еднолично от неговия председател, с оглед императивния характер на нормата в тази й част. Затова, ако съгласието за уволнение е дадено еднолично от председателя на синдикалния орган, не е налице предварително съгласие на съответния синдикален орган по смисъла на чл. 333, ал. 4 КТ и на това основание уволнението следва да се признае за незаконно.

Това разрешение е възприето по принцип в преобладаващата част от съдебните решения, но е доразвито в смисъл, че съгласието за уволнение не е опорочено в случаите, при които решението в този смисъл е взето по съответния ред от съответния синдикален орган, но е удостоверено писмено от председателя на синдикалния орган в документ до работодателя, ако видно от съдържанието на този документ, съгласието за уволнение не е дадено еднолично от председателя на синдикалната организация, а само е удостоверено от него взетото от колективния синдикален орган решение за даване на съгласие за уволнението.

Същото разбиране е възприето и в други съдебни актове, но е допълнено в смисъл, че решението да се даде съгласие за уволнението по чл. 333, ал. 4 КТ се взема от колективния синдикален орган, а неговият председател само писмено уведомява работодателя за решението. В тези

случаи писменото уведомление, изходящо от председателя, не удостоверява негово еднолично решение, а волята на колективния синдикален орган. Решението на колективния синдикален орган, както по отношение на съображенията, които са го мотивирали, така и по отношение спазването на установената с устава на съответната синдикална организация процедура, не подлежи на съдебен контрол.

Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд намира за правилно второто становище по следните съображения:

Предварителното съгласие за уволнението по чл. 333, ал. 4 КТ се дава от съответния синдикален орган в предприятието, с което работникът или служителът е в трудово правоотношение. Статутът на синдикалния орган в предприятието, като наименование, структура, численост, функции, местоположение в йерархията на синдикалната организация и пр. е уреден с устава на синдикалната организация. Валидно е даденото предварително съгласие по чл. 333, ал. 4 КТ, което изразява волята на колективния синдикален орган в предприятието във връзка с уволнението на конкретен работник или служител. Решението за даване на съгласие по чл. 333, ал. 4 КТ се взема от колективния синдикален орган по предвиден с устава на синдикалната организация ред. Писменото уведомление на работодателя за взетото от колективния орган решение може да бъде направено еднолично от председателя на синдикалния орган с удостоверителен документ, изразяващ волята на колективния орган, съгласно легалния израз на закона в чл. 333, ал. 4 КТ „...след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието”.

По изложените съображения Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд на основание чл. 292 ГПК

Р Е Ш И:

Ако в клауза на колективния трудов договор /КТД/ е предвидено работодателят да съгласува уволнението или да вземе становището, мнението или да информира синдикалния орган, а не да вземе неговото предварително съгласие, не е налице предварителна закрита при уволнение по чл. 333, ал. 4 КТ.

Ако документът, възпроизвеждащ предварителното съгласие на съответния синдикален орган е подписан еднолично от председателя на синдикалния орган, но удостоверява взето от колективния синдикален орган решение е налице предварително съгласие за уволнението по чл. 333, ал. 4 КТ.

ПРЕДСЕДАТЕЛ на Общото събрание на Гражданска колегия,
ЗАМ. ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС
и ПРЕДСЕДАТЕЛ на Г К: КРАСИМИР ВЛАХОВ.....

ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ: ДОБРИЛА ВАСИЛЕВА.....
ТАНЯ МИТОВА.....О.М.
ПЛАМЕН СТОЕВ.....
БОЙКА СТОИЛОВА.....

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| 1. КАПКА ЮСТИНИЯНОВА..... | 23. СВЕТЛА ДИМИТРОВА..... |
| 2. СИМЕОН ЧАНАЧЕВ | 24. БОНКА ДЕЧЕВА..... |
| 3. ТЕОДОРА НИНОВА..... | 25. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА..... |
| 4. НАДЕЖДА ЗЕКОВА..... | 26. ЖИВА ДЕКОВА |
| 5. НАДЯ ЗЯПКОВА | 27. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА..... |
| 6. ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА..... | 28. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА..... |
| 7. БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА..... | 29. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА |
| 8. СТОИЛ СОТИРОВ | 30. ВАСИЛКА ИЛИЕВА |
| 9. МАРГАРИТА СОКОЛОВА..... | 31. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА..... |
| 10. ЦЕНКА ГЕОРГИЕВА..... | 32. ИЛИЯНА ПАПАЗОВА |
| 11. БОРИСЛАВ БЕЛАЗЕЛКОВ..... | 33. ОЛГА КЕРЕЛСКА |
| 12. СВЕТЛА ЦАЧЕВА..... | 34. ЗОЯ АТАНАСОВА |
| 13. СТОЙЧО ПЕЙЧЕВ | 35. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ..... |
| 14. ВЕСКА РАЙЧЕВА | 36. ВЕСЕЛКА МАРЕВА |
| 15. ЗЛАТКА РУСЕВА | 37. БОРИС ИЛИЕВ |
| 16. ДИЯНА ЦЕНЕВА | 38. ДИАНА ХИТОВА..... |
| 17. МАРИЯ ИВАНОВА | 39. БОЯН ЦОНЕВ |
| 18. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА | 40. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА..... |
| 19. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА..... | 41. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ |
| 20. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА..... | 42. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА..... |
| 21. МАРИО ПЪРВАНОВ | 43. ЛЮБКА АНДОНОВА..... |
| 22. ЕМИЛ ТОМОВ | 44. ГЕРГАНА НИКОВА |

ОСОБЕНО МНЕНИЕ
по т. 1 от тълкувателното решение по
тълк. дело № 4/2013 г. на ОСГК на ВКС

Считаме, че по първия поставен по тълкувателното дело въпрос трябва да се даде следното разрешение:

Ако в клауза на колективния трудов договор е предвидено работодателят да съгласува уволнението или да вземе становището, мнението или да информира синдикалния орган, а не да вземе предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието, не е налице предварителна закрила при уволнение по чл. 333, ал. 4 КТ, *освен ако при тълкуването на колективния трудов договор съгласно чл. 20 от ЗЗД следва еднозначен извод, че уволнението може да се извърши само след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.*

Съображенията ни за това са следните:

Както всеки друг вид договор, колективният трудов договор (КТД) подлежи на тълкуване по правилата на чл. 20 ЗЗД. В практиката са налице нередки случаи, когато действителната обща воля на страните по КТД е да се уговори прилагане именно на предварителната закрила при уволнение по чл. 333, ал. 4 КТ, но в съответната клауза на договора те не са използвали легалния израз „предварително съгласие”, а са употребили друг термин, като „съгласуване”, „становище”, „мнение”, „информирание” и пр. В тези случаи, когато при тълкуването на съответната клауза – самостоятелно и във връзка с други клаузи от КТД, следва еднозначен извод, че работодателят не би могъл да извърши уволнението, без преди това да е получил за него положителното изявление на съответния синдикален орган (независимо как това изявление е наименовано в КТД), то следва да се приеме, че в такъв КТД е предвидена предварителната закрила при уволнение по чл. 333, ал. 4 КТ. Това е и най-често застъпваното досега разбиране в практиката на съдилищата, включително и тази на ВКС.

Подписи:

съдия Таня Митова
съдия Боян Цонев
съдия Илияна Папазова
съдия Дияна Ценева
съдия Мария Иванова
съдия Жива Декова