



Phare

Програма „Социален диалог“ –  
България

---

# СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ И ТРУДОВОТО ПРАВО

**6: Белгия  
Германия  
Испания  
Полша  
България**

разпространява се бесплатно

## СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ И ТРУДОВОТО ПРАВО В ГЕРМАНИЯ

*Проф. Волфганг Дойблер\**

### I. Въведение

В Германия употребата на понятието „социален диалог“ е сравнително ограничена. С него се обозначават разговорите, които бяха проведени между европейските социални партньори на основата на чл. 118 в от Договора за Европейската общност. Шо се отнася до начина на взаимодействие между труда и капитала, по-разпространено е понятието „социално партньорство“. Така акцентът се измества в известна, макар и не решаваща степен. Понятието „социален диалог“ се характеризира с малко повече необвързаност, докато „социалното партньорство“ навежда на мисълта за трайно взаимодействие. По-нататък в текста ще направим преглед на различните форми на взаимодействие между работодателите и представителите на интересите на работниците и служителите.

В сравнение с много други държави-членки на Европейския съюз в Германия се открояват две особености.

От една страна, взаимодействието между труда и капитала се определя само отчасти от правни норми. Наред с официално възприетите колективни преговори и процедурите за упражняване на правото на работниците и служителите да участват в управлението на предприятието съществуват и неофициални процедури за съгласуване, които предотвратяват например евентуалната възможност някоя от страните да предизвика съществени трудности за другата страна. Ръководните представители на двете страни поддържат не само повече или по-малко интензивни лични контакти помежду си, но и често се срещат в рамките на дискусии, съвещания, конференции и др., на които може да се осъществи размяна на мнения, която няма декламационен характер, а е предназначена преди всичко за собствените им членове.

От друга страна, в Германия не съществуват органи, които са съставени на тристрания равноправна основа. В Германия няма „Социално-икономически съвет“. В случаите, в които федералното правителство се нуждае от разговори с

\* Авторът е професор по немско и европейско трудово право, по гражданско и стопанско право в Юридическия факултет на Университета в гр. Бремен, Германия.

ръководните представители на двете страни, се водят разговори. При това, размяната на мнения се провежда едновременно с двете страни, или поотделно с всеки от партньорите, в зависимост от това, коя от двете форми федералното правителство смята за по-подходяща в дадената ситуация. Само в трудовите и социалните съдилища въпросът е уреден по друг начин: на първа и втора инстанция конкретните случаи се разглеждат и решават от тричленен съдийски състав, при който един от членовете е представител на работодателите, другият представлява работниците и служителите, а третият е професионален съдия, назначен от държавата.

### II. Съдържание на „социалния диалог“

#### 1. Понятие и роля на социалния диалог

**Форми на проявление.** Преговорите между двете страни – между представителите на работниците и представителите на работодателите, се провеждат на две нива. От една страна, става дума за сключването на колективни трудови договори, които по традиция са валидни на браншово ниво. От друга страна, се водят преговори между съвета на предприятието и ръководството на предприятието, които се отнасят предимно до онези специални области, за които съветът на предприятието има право да участва в управлението на предприятието. По тази причина се говори за т. нар. „дуалистична система“.

Тук трябва да посочим и представителството на работниците и служителите в Надзорния съвет на фирмите, което на практика е от много по-малко значение. В това отношение съществуват три различни правни модели, на които тук няма да се спираме подробно.

**Роля в системата на социалните и икономическите отношения.** Преговорите между представителните органи на работодателите и на работниците и служителите имат основно значение за функционирането на системата на индустриални отношения. Именно чрез тях се проявяват нейните демократични елементи. Затова и по принцип съществува съгласие, че не бива да се предприемат съществени изменения в сегашното състояние на нещата. Понастоящем се открояват все пак ясни тенденции за отмяна на т. нар. „равнинни“ колективни трудови договори, т. е. колективни трудови договори на браншово ниво, които да бъдат заменени от фирмени трудови договори или споразумения между съветите на предприятията и фирмите ръководства. Тези тенденции се отнасят обаче до равнището на преговорите, а не до принципа за тяхното провеждане.

**Препоръки.** Преди да се спрем на подробните, трябва да изясним някои неща. Независимо от положителното ми отношение към германската форма на трудови отношения, не смяtam за целесъобразно да давам каквито и да било препоръки. Уточнението, че неформалните механизми изпълняват допълващи функции, само по себе си показва, че дори и да се възприемат всички съществени правни разпоредби, това все още не означава, че в съответната друга

страна ще се наложи идентична практика. При това решаваща роля играе не различното икономическо състояние, тъй като уредбата, която е валидна в Германия понастоящем, е действала и по времето, когато икономическото развитие на страната е отговаряло приблизително на икономическото състояние, в което днес се намират държавите от Централна и Източна Европа.

От много по-решаващо значение е политическата и културната среда, в която е „поставена“ и действа дадена правна норма. Така например съществува съществена разлика между разпоредби, които от самото начало са били изчерпани било по „честен“, било по „безогледен“ начин. Фактът, че в Германия например няма ограничения за продължителността на събранията на работниците и служителите, които се провеждат в работно време, може да се обясни само с това, че събранията продължават по правило само, докато е налице наистина сериозна потребност от дискусия. Освен това, много съществен е въпросът дали правните норми се конкретизират сравнително бързо от действащите съдилища, т. е. за период от няколко години, и то така, че да се превърнат в ръководство за действие. Ако законовите разпоредби останат повече или по-малко неразтълкувани, е възможно реалното поведение на социалните противници да се ориентира по съвсем други принципи. Ето защо, в зависимост от контекста правната норма може да има или само прокламационен, или сериозен регулиращ характер.

Друг важен елемент са националните традиции, които са свързани с определени институции. Заменим ли ги с други или създадем ли наред с установените нови институции, възниква опасност новото да не бъде възприето.

„Износът“ на германските „съвети на предприятиета“, които бяха възприети от различни страни, предлага нагледен материал в това отношение. През 1988 година в Гърция беше приет закон, в който наред с профсъюзните комитети се предвиди създаването и на съвети на предприятиета, чийто избор и състав съответстват на германския модел. Във всеки случай те нямат правото да участват в управлението на предприятието. Доколкото това може да се установи, практическото им значение е извънредно малко, тъй като специално профсъюзите проявяват слаб интерес към друга форма на представителство на интересите, освен профсъюзното представителство на интереси.

В Словения преди три години беше приет закон за участие на работниците и служителите в процеса на управление на предприятието, според който се предвижда изграждането на съвети на предприятиета и в частните фирми, които – за разлика от Гърция, имат известни права за участие в управлението на предприятието. Макар и без да разполагат с достатъчно емпирични изследвания, словенските експерти посочват при оценката на ситуацията, че до този момент са създадени ограничен брой съвети на предприятията.

Словенският законодател предприе тези стъпки без помощта на германски или други чуждестранни експерти, докато в Южноафриканската република нещата бяха поставени по друг начин. Там новият Кодекс на труда беше разработен с помощта на европейски експерти. Предвидените в него съвети на пред-

приятията (наречени „workplace forum“) имат широки права за участие в управлението на предприятиета (наречени „joint decision making“), макар и там профсъюзите да подчертават, че също се отнасят скептично към този нов институт.<sup>1</sup>

Това не означава, че възприемането на отделни правни норми или институции трябва да се изключи от самото начало и при всички обстоятелства. Запознаването с един чуждестранен модел има преди всичко за цел да се набави нагледен материал, за да могат по този начин да се разрешат по-добре собствените проблеми. Сред положителните резултати от подобна дейност е изясняването на факта, че действието на дадени институции зависи от определени предпоставки, които не съществуват в собствената страна. Следователно, за да се постигне същата цел, се налага да се върви по други пътища.

## 2. Социални партньори

**Представители на работниците и служителите.** Германската система включва, както вече посочихме, наред с профсъюзите и съвети на предприятиета, които се избират от всички работници и служители в дадено предприятие. Правото на участие в тези избори не зависи по никакъв начин от това дали отделният работник или служител е, или не е профсъюзен член. По същия начин стоят нещата и с избора на представители на работниците и служителите в Надзорния съвет. И тук право на участие в изборите имат всички работници и служители, назначени във фирмата. Налице е незначителна разлика само в това отношение, че в Надзорния съвет могат да влизат малък брой представители на работниците и служителите единствено по предложение на профсъюзите.

Според една оптимистична оценка днес в германските профсъюзи все още е организирана една трета от всички работници и служители във Федерална република Германия. В края на миналата година броят на синдикалните членове беше около 9,5 miliona, но в тази бройка влизат и пенсионери. По същото време броят на работещите възлизаше на 28 miliona. Трябва да се има предвид, че тази цифра не включва онези от работещите на намалено работно време, които са заети под 15 часа седмично и получават не повече от 590 германски марки. За тази група има различни статистически данни, като броят на принадлежащите към нея работници и служители варира от 1,5 до 3,5 miliona.

От 1992 г. насам броят на профсъюзните членове е намалял значително. Рекордният брой синдикални членове в миналото възлизаше на 12 miliona. Спадът е особено силно изразен на територията на бившата ГДР, където икономическите трудности са най-големи и освен това господства широко разпространеното мнение, че профсъюзното членство едва ли би могло да донесе някаква полза на отделния работник или служител.

В Германия съществува един привидно единен профсъюз, в който членството е на доброволни начала. Във всеки по-голям отрасъл от икономиката има самостоятелен профсъюз, а отрасловите профсъюзи са обединени в Германска

<sup>1</sup> За повече подробности вж. U. Mayer, Das neue Sudafrikanische Arbeitgesetz, RIW (= Recht der Internationalen Wirtschaft), 1996, S. 924 ff.

та федерация на профсъюзите (DGB). Първоначално DGB обхващаше 17 организации-членки. Наскоро промишленият профсъюз на металиците прие в организационната си структура профсъюза на работещите в текстилната и шивашката промишленост (към която принадлежат например и производителите на автомобилни седалки). Други профсъюзи също водят разговори за евентуално организационно сливане в бъдеще.

Профсъюзите не са юридически лица. Това е така, първо по исторически причини, тъй като през първата половина на този век не е била възможна регистрация на профсъюзите в регистъра на дружествата и съюзите поради ветото, налагано от съответните административни власти. От друга страна, трудностите биха продължили и днес, тъй като уставите на синдикатите съдържат понякога текстове, които според общоприетото мнение не съответстват на действащото в момента право. Следователно, за да си гарантират регистрирането, профсъюзите ще трябва да променят най-вероятно устава си. Подобен акт на подчинение обаче противоречи на тяхното разбиране за автономност. На практика това не е от голямо значение, тъй като в правораздавателната си практика Федералният Върховен съд третира профсъюзите до голяма степен като правоспособни дружества, съответно съюзи, и им признава по-специално правото да бъдат страна в съдебни спорове.<sup>1</sup>

В германското право понятието за „представителност“ на профсъюзите не играе никаква роля. Правомощията на синдикатите, залегнали в закона или признати от съдилищата, важат за всички организации, които отговарят на формулираните в рамките на съдебната практика условия за профсъюз. Към тях не спада представителността, но спада т. нар. мощ (сила). За да бъде възприеман сериозно като партньор при преговорите, един профсъюз трябва да може да упражнява в рамките на своята организационна сфера натиск върху настремната страна. Тук в отделни случаи могат да възникнат редица проблеми, свързани с разграничаването, но те не са прекалено флагrantни, тъй като синдикалните характеристики на обединените в DGB профсъюзи и на Германския профсъюз на служителите (DAG) са безспорни и тъй като другите организации (да кажем християнските профсъюзи) нямат почти никакво влияние. Ако в даден конкретен случай е спорно дали една организация отговаря на понятието „синдикат“, съдът може да извърши проверка по случая като преюдициален въпрос. Освен това е възможно случаите да бъде изяснен в хода на т. нар. процедура за вземане на решение, като заключението в края на процедурата има задължителна сила за всички участници.

**Представители на работодателите.** Работодателите се отличават с много по-висока степен на организираност, която в промишлеността и търговията достига до преди няколко години близо 90%. Междувременно доста фирми излязоха от съответния съюз на работодателите, но все още не разполагаме с точни данни за това движение.

<sup>1</sup> Вж. за подробности: W. Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 14. Auflage, Reinbeck 1955, Rn 142 ff.

Представителните органи на работодателите са организирани също на отраслов принцип. Съюзите на работодателите обаче – за разлика от профсъюзите, имат обикновено качеството на регистрирано дружество. И тук идеята за представителността не играе никаква роля. Нещо повече. Правораздаването не изиска от съюзите на работодателите никаква степен на „мощ“, която се обяснява с факта, че дори всеки отделен работодател може да сключва колективни трудови договори със синдикатите. Следователно, той се смята за „достатъчно мощен“ договорен партньор на профсъюзите.

**Държавна администрация.** В отделни случаи работниците и служителите, от една страна, и работодателите, от друга страна, могат да участват в работата на държавните институции. Вече споменахме в тази връзка трудовите съдилища. Друг важен пример в това отношение са службите по обществено осигуряване, които се управляват на паритетна основа от представители на работниците и служителите и представители на работодателите. А що се отнася до разработването на образователни програми във Федералния институт за професионално образование, отново на паритетна основа се упражнява (неофициално регламентирано) влияние от страна и на работодателите, и на профсъюзите.

### 3. Нива, органи и начин на функциониране на социалния диалог

**Нива.** Преговори между работниците и служителите и работодателите се осъществяват първо на ниво предприятие или фирма.

Тук под понятието „предприятие“ се разбира „производствено-техническата единица“, която произвежда определени стоки или услуги. Тя се различава от фирмата като стопанска единица, която реализира печалба въз основа на продукцията на отделното предприятие или се стреми да постигне други цели.

Отделните филиали на една голяма фирма с верига от универсални магазини в различни градове представляват самостоятелни предприятия, макар че има само една фирма (а именно „Универсални магазини“ ООД). Или друг пример: Фирма произвежда в една от производствените си единици джобни фенерчета, а на разстояние три километра от нея, в друга производствена единица – прахосмукачки.

Съветите на предприятията, които според „уредбата на правния режим в предприятията“ се ползват с правото на участие в управлението, действат на равнище предприятие. В случай, че фирмата обхваща няколко предприятия и всяко от тях има отделен съвет, трябва да се образува т. нар. Общ съвет на предприятието, който да преговаря с фирменият ръководство. Във всеки случай дейността на ниво предприятие е от по-голямо значение за практиката.

В случай, че фирмата е съставна част от концерн, в централата на концерна може да се създаде т. нар. съвет на концерна, който води преговори именно на това равнище.

Типичните въпроси, които се решават в рамките на предприятието, фирмата и концерна, са свързани с начина на работа (начало и край на работното време за дена, извънреден труд, въвеждане на нова техника и т. н.), докато продължителността на работното време и размерът на трудовото възнаграждение се определят от профсъюзите и съюзите на работодателите на отраслево ниво.

Браншовите колективни трудови договори все още играят важна роля,

тъй като в тях – наред с размера на трудовото възнаграждение и продължителността на работното време, са уредени и много други въпроси, като например: защитата на работниците и служителите от уволнение от определена възраст нагоре; социалните плащания и други придобивки, и т. н. Независимо от това съществува една тенденция, според която на отраслово равнище следва да се очертая сама една много широка рамка, а на равнище предприятие се допускат отклонения в интерес или в ущърб на работниците и служителите. В полза на подобна децентрализация говори фактът, че икономическото състояние на фирмите е обхванато от процес на сила диференциация: заплатите, които една фирма от химическата промишленост може да заплати без никакви трудности, могат да се окажат почти неподходящи за някой дребен подизгълник в същия отрасъл. Към това се прибавя и обстоятелството, че конкуренцията на евтините производители в чужбина се отразява твърде различно на фирмите.

По принцип на национално ниво не се водят преговори. При неофициални срещи или срещи по инициатива на правителството все пак се постигат договорености за определени действия във връзка с конкретни проблеми или за подкрепа на определени политически искания. Неофициални опити за упражняване на влияние от страна на политическите инстанции се забелязват и, когато трябва да се преодолее кризата в определени фирми или отрасли. В такива случаи понякога се отпускат държавни субсидии за настърчаване на т. нар. „дружества по заетостта“ и др.

**Органи.** Споменатите по-горе преговори се провеждат само на ниво предприятие, като се спазва предварително очертаната от законодателя рамка. В правната уредба по тези въпроси също не се препоръчват смесени органи: Съветът на предприятието е представител на целия персонал и води преговори с работодателя по въпроси, които са предвидени в закона или се смятат за допустими.

По-горе в текста вече описахме състава на трудовите съдилища. Всички съдии имат еднакви правомощия, но на практика професионалният съдия играе несъмнено доминираща роля в съдебното производство. Непрофесионалните съдии (които представляват интересите на една от страните) срещат например определени трудности при запознаване с преписката по предстоящото дело, а оттук за тях възникват и проблеми да се подгответ сериозно за устните съдебни заседания. За дейността си като членове на съдийските състави те получават компенсации, които са приравнени към изплащаното им трудово възнаграждение.

**Правно действие.** Поради липсата на органи на тристрания паритетна основа не се поставя въпросът за правния характер на техните решения.

От правна гледна точка, ако съветът на предприятието и работодателят се споразумеят, са възможни две форми.

Първо, може да се склучи т. нар. споразумение в предприятието, което оказва влияние върху трудовите отношения на работници и служители в предприятието, подобно на действието на закон. В трудовия договор се допуска само едно отклонение в полза на съответния работник или служител.

Чрез споразумението в предприятието се предвижда, например, допълнително осигуряване по възраст за всички работници и служители с над десетгодишен трудов стаж в предприятието. Конкретното съдържание на това допълнително осигуряване по възраст се фиксира в споразумението в предприятието.

Второ, работодателят и съветът на предприятието могат да постигнат конкретни договорености по отделни въпроси. Така например те могат да се споразумеят да не се работи преди обяд на 24 декември. Споразумението от този вид се наричат „договорености в предприятието“. Те обвързват единствено съвета на предприятието и работодателя, но не оказват въздействие върху съдържанието на трудовите отношения.

Профсъюзите и съюзите на работодателите склучват обикновено колективни трудови договори, които имат задължителна сила за членовете и на двете страни. Те също оказват определено въздействие върху трудовите договори отвън, подобно на въздействието на законите. Не е задължително трудовите договори да препращат изрично към колективния трудов договор. Винаги съществува възможност да се постигне споразумение, което е по-благоприятно за работника или служителя.

Колективните трудови договори се прилагат на практика и по отношение на работниците и служителите, които не членуват в синдикалните организации. В обратния случай това би било стимул за профсъюзно членство.

Колективните трудови договори могат да бъдат обявени за „всебици задължителни“. Това означава, че те имат задължителна правна сила за всички работодатели и работници в съответния отрасъл. Условието за това е договарящите страни да внесат съответното предложение в т. нар. Комисия за колективните трудови договори (съставена от трима представители на работниците и служителите и трима представители на работодателите) и тя да даде съгласието си, а министърът на труда да вземе съответното решение. Между другото, чрез обявяването на колективните трудови договори за всебици задължителни може да се попречи на работодатели, които не членуват в съответния съюз на работодателите, да извличат конкурентни облаги за себе си чрез изплащането на по-ниски от договорените в колективните трудови договори заплати.

**Предмет на социалния диалог.** Тъй като „социалният диалог“ не е институционализиран, липсва задължителна правна уредба относно предмета на преговорите. В хода на изложението посочихме, че вече се е наложило едно „разделение на труда“, според което преговорите за начина, т. е. условията на труд се водят предимно на ниво предприятие, докато размерът на изплащаните от работодателя възнаграждения, компенсации и др., както и продължителността на работната седмица са предмет на колективно трудово договаряне. Това все пак е едно доста грубо разделение, така че в отделни случаи се допускат отклонения. Например колективните трудови договори включват понякога указания за работата на смени, и обратно. Много важни настъпни задължения на работодателя, например изплащането на допълнителни пенсии, се договарят на ниво предприятие.

Вносите за социално осигуряване и плащанията от системата за социално осигуряване не са предмет на преговори, тъй като са установени стриктно със закон. И все пак, някои здравноосигурителни каси имат възможността да изплащат допълнителни суми в случай, че финансовите средства, с които разполагат, позволяват тези допълнителни разходи.

„Равнището на живота“ не е предмет на преговори, доколкото в Германия няма законово установлен размер на минималната заплата. В неофициални

разговори могат, естествено, да се правят опити да се убедят членове на правителството или на парламента в целесъобразността на дадени политически искания, но тези опити нямат правна основа. Понастоящем както работниците и служителите, така и работодателите критикуват в еднаква степен размера на вноските за пенсионно осигуряване, който надхвърля границата от 20 % от брутния доход. Поради финансови затруднения правителството не вижда засега никаква възможност да се откаже от това увеличение.

**Оценка.** Германската система на индустриални отношения показва ясно, че отношенията се развиват и без Социално-икономически съвет или други органи, които обсъждат въпроси, свързани с условията на живот и труд на държавно или регионално ниво. Периодично, макар и не особено настойчиво се поставя искането за допълването на нашата система с такива органи. Тук, разбира се, трябва винаги да се има предвид, че като допълнение към формалната система съществува и една неформална система на разговори и съгласуване на поведението. Очевидно е, че да се прехвърли тази неформална система в друг контекст, представлява процес, по-труден дори и от експорта на правни норми. В този смисъл може да се направи следната оценка, макар и тя да не представлява особен интерес, а именно: германската система на индустриални отношения е доказала своята пригодност, доколкото е успяла да избегне големи конфликти и е довела до установяването на едни предвидими и обозрими отношения между работодатели, от една страна, и работници и служители, от друга.

### III. Социалният диалог и решаването на колективните трудови спорове

#### 1. Правни понятия

Германското право не познава понятието „колективен трудов спор“. То се задоволява с разграничението между правни и неправни (по установяване на регулирането – „регулиращи“) спорове. При първите става дума за правилното тълкуване и прилагане на действащото в момента право, а във втория случай – за обсъждането на изменения по същество на действуващото право. Правните спорове се решават от трудовите съдилища, а при неправните (регулиращите) спорове се провежда помирително производство или „трудова борба“.

Характерно за германските отношения в сферата на труда е, че много въпроси са правно регламентирани. Става дума не толкова за изрична законова уредба, а по-скоро за една извънредно богата съдебна практика, която предлага решение за (почти) всеки спор. Това важи във всеки случай за всички събития и процеси, свързани с труда в предприятието. По тази причина възможният предмет на неправните спорове е твърде ограничен.

Квалификацията на един спор като „правен“ или като „неправен“ е задължителна в този смисъл, че участниците не могат да избират равнището на конфликт. Ако например няколко работници и служители бъдат уволнени неправомерно, те могат да подадат иск пред трудовия съд. След приключване на съдебното производство се смята, че е незаконно да се призовава към стачка, която би имала за цел възстановяване на уволнените.

Спорът би бил „неправен“, ако се цели подобреие на статуквото, напр. назначаване на десет нови работници същв. служители.

В отделни случаи разграничаването на правните и неправните спорове създава проблеми, ако правните норми имат твърде общ характер. Така например § 75, ал. 2 на Закона за устройството на предприятието задължава работодателя и съвета на предприятието да настърчват свободното развитие на личността на работника и служителя. Теоретично, по този път бихме могли да превърнем всяко подобреие на условията на труд в правен въпрос и така да го извадим от предмета на преговорите между съвета на предприятието и работодателя същv. между профсъюзите и съюзите на работодателите. Обикновено обаче не се стига до такова заключение. Само ако става дума за относително конкретни правни норми (и ако работодателят би проявил готовност да потвърди иска на работника или служителя) се дава предимство на съдебния ред за разглеждане на делото.

Без да използваме понятието „колективен трудов спор“ в правния език, в действителността, естествено, съществуват конфликти, които засягат голям брой работници и служители, и такива, които се отнасят само до едно лице. В това отношение бихме могли да направим следното разграничение (без това да се прави на практика):

Един работник или служител би могъл да е в правен спор със своя работодател, защото, спори с него, да кажем, относно допустимостта на преместването му на друго работно място или относно правилното начисляване на заплатата му. Ако двамата не се споразумят, спорът се решава от трудовия съд. На индивидуално равнище са възможни също и неправни спорове, примерно със следното съдържание: работникът или служителят настоява за увеличение на заплатата, а работодателят отказва да даде исканото увеличение. В подобен случай страните по трудовия договор могат първо да преговарят помежду си, но трябва да се има предвид, че в 99 на сто от случаите работодателят се намира в по-силна позиция от самото начало. Много оспорван е въпросът, доколко е допустимо да се създават „индивидуални норми“ в колективните трудови договори. В литературата намираме в общи линии утвърдителен отговор на този въпрос, докато Федералният трудов съд застъпва едно по-скоро рестриктивно становище.<sup>1</sup>

В случаите, в които става дума за по-голям брой работници и служители, също е възможно да имаме и правни, и неправни спорове. Към първата група принадлежи, да кажем, случаите, в които работодателят не изпълнява задълженията си спрямо много работници и служители (напр. неизплащане на заплати) и по тази причина (съгласно § 273 на Гражданския кодекс) те се въздържат да работят или подават иск срещу работодателя. Освен това, в отделни случаи е възможно да е налице нарушение на определени права на профсъюза или на съюза на работодателите, които произтичат от колективния трудов договор. Тези случаи се отнасят също до трудовите съдилища. Неправен спор по същество

<sup>1</sup> В подкрепа на допустимостта: Hueck-Nipperday, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II/1, S. 251 ff; W. Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl. Baden-Baden, 1993, Rn 171.

имаме тогава, когато се водят преговори за сключване на колективен трудов договор за повишаване на заплатите или за други условия на труд, но и в тези случаи могат да възникнат проблеми във връзка с разграничението. Например Федералният трудов съд застъпва становището, че напускането на работа от страна на голям брой работници и служители (направено по едно и също време и координирано), представлява стачка по същество.<sup>1</sup>

Това води до предимство на правната уредба за „трудовата борба“ спрямо упражняването на договорните индивидуални права – неправните спорове доминират над правните.

## 2. Форми за уреждане на споровете

**Преговори.** Профсъюзите и работодателите, съответно съюзите на работодателите, могат да решават самостоятелно по какви въпроси ще преговарят помежду си. За разлика от правната уредба в САЩ, в Германия не съществува задължение за водене на преговори. В случай че представителите на работодателите откажат да седнат на масата за преговори, се допуска преминаване към стачни действия, ако става дума за въпроси, които могат и трябва да бъдат уредени в колективните трудови договори.

Според правния режим на отношенията в предприятието нещата стоят по друг начин, доколкото съгласно § 74, ал. 2 на Закона за устройството на предприятието всяка страна е задължена да започва преговорите „с искрената воля за постигане на съгласие“. На практика обаче е трудно да се постигне спазването на това задължение. Освен това то се отнася само до въпроси от сферата на компетенции на съвета на предприятието. По принцип това са всички свързани с предприятието въпроси, но тук например не спадат общополитическите въпроси.

**Помирително производство при преговори за колективно трудово договорие.** Профсъюзите и отделният работодател, съответно съюз на работодателите, решават по собствена воля под каква форма ще водят преговорите. Те могат да предвидят помирително производство, което предполага участието на най-малко едно неутрално лице.

Чрез колективния трудов договор се създава например орган за помиряване, в чийто състав влизат по трима представители на двете преговарящи страни и един неутрален председател.

Решенията на помирителната инстанция имат само препоръчителен характер. Двете страни могат да не приемат предложението на органа по помиряване и при необходимост да разрешат спора със средствата на „трудовата борба“.

## 3. Стацио законодателство и локаут

**Право на стачка.** Правото на стачка не е упоменато изрично в германската Конституция. Независимо от това, съгласно решенията на Федералния конституционен съд по този въпрос, то се разглежда като негласно изразена съставна част на конституционните разпоредби, включена имплицитно в чл. 9, ал. 3 от Основния закон – гарантиране на свободата на обединяване. Съдебната практи-

<sup>1</sup> Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Stuttgart, 1982, Rn 550 ff; Seiter, Streikrecht und Aussperrenrecht, Tübingen, 1975, S. 387 ff.

ка обаче, по-специално решенията на трудовите съдилища, налага значителни ограничения върху правото на стачка като „форма на упражняване“ на правото за свободно обединяване. По тези въпроси не съществува вътрешнодържавна законова уредба.

Трудовите съдилища са създали своя собствена система от правила за стачната борба, която на практика – т. е. за профсъюзите и за работодателите, действа като „закон за стачната борба“. Съгласно становището по-специално на Федералния трудов съд една стачка е законосъобразна, ако отговаря на следните условия:

а) Стачката трябва да е организирана във връзка с проблеми, които подлежат на уреждане в колективните трудови договори. Това е съдържанието на последното публикувано становище на Федералния трудов съд<sup>1</sup>.

Всичко онова, което не може да бъде предмет на колективното трудово договаряне – според преобладаващото мнение например предприемаческите решения във връзка с инвестиции и цени, не може да служи като повод и за стачни действия.

б) Преустановяването на трудовия процес не бива да наруши залегналото в колективните трудови договори задължение за разрешаване на трудовите спорове по мирен път.

Основните моменти по този въпрос се съдържат в Работен документ № 2 (Федерален трудов съд) относно § 1 на Закона за колективните трудови договори, потвърдено в Работен документ № 81 (Федерален трудов съд) относно чл. 9 на Основния закон – „трудова борба“.

Следователно, по време на срока на действие на колективния трудов договор се изключва каквато и да било стачка, ако тя се отнася до въпроси, които са уредени чрез колективния трудов договор.

в) Федералният трудов съд е на мнение, че стачката трябва да се ръководи от профсъюзите или най-малкото те да поемат ръководството ѝ впоследствие.

За това становище вж. Федерален трудов съд, Работен документ № 32 относно чл. 9 на Основния закон – „трудова борба“. Аргументацията се свежда до това, че преустановяването на работата е „опасно оръжие“. По тази причина това средство може да бъде поверено само на инстанции, които го прилагат по отговорен начин. Това означава, че т. нар. „дива“ стачка е незаконна. Именно тук се крие най-важното различие между правното положение респ. правната оценка в Германия и положението например във Франция, Италия и Испания.

г) Стачката не бива да си поставя за цел да принуждава държавата или даден субект на държавната власт да предприема определени държавни действия. Съгласно становището на Федералния трудов съд съществува забрана за така наречената политическа стачка – да кажем, преустановяване на работата с цел да се постигне законово разширяване на участието в управлението.

По този въпрос вж. Федерален трудов съд, Работен документ № 1 относно чл. 9 на Основния закон – „трудова борба“, л. 4 R.

<sup>1</sup> Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1993, S. 40.

д) Стачката не бива да противоречи на принципа за пропорционалност. Съгласно становището на Федералния трудов съд (Федерален трудов съд, Работен документ № 43 относно чл. 9 на Основния закон – „трудова борба“, потвърдено в Работен документ № 81 на съда относно чл. 9 от Основния закон – „трудова борба“) последствията от това изискване са, както следва:

аа) стачни действия могат да се започват и провеждат, само доколкото служат за постигането на законосъобразни цели, доколкото допринасят за установяването на мир на работното място („трудов мир“) след приключване на стачните действия и са наложени от обективни обстоятелства;

бб) всяко стачно действие се предприема, едва след като са изчерпани всички възможности за постигане на съгласие. „Трудовата борба“ трябва да бъде последното средство, така да се каже *Ultima ratio*. Съгласно по-новата съдебна практика (Федерален трудов съд – BAG DB 1991, 2295) обаче всяка страна решава сама кога именно са налице тези обстоятелства, при които вече не е възможно „да се преговаря, без да се упражнява натиск“. Все още няма окончательно решение по въпроса дали при стачка за нов колективен трудов договор в рамките на дадено обединение трябва да се преговаря отделно с външни (т. е. непринадлежащи към обединението) работодатели;

вв) средствата за стачна борба не бива да надхвърлят по вида си границите на необходимото, за да се постигне поставената цел;

гг) след приключване на „трудовата борба“ двете страни трябва да положат усилия за възможно най-бързо и всеобхватно възстановяване на „трудовия мир“;

дд) стачните действия не бива да нарушият явно интересите на обществото.

е) Стачката не бива да наруши правила на честната борба. По-специално, тя не бива да цели унищожаване на противника, а трябва да възстановява „нарушения трудов мир“. Като „нечестно действие“ се квалифицира конкретно например окупацията на предприятието.

ж) За периода на прекратяване на работата трябва да се осигурят необходимите мероприятия по техническата поддръжка на машините и съоръженията, за да се избегне сериозно увреждане, съответно унищожаване, на производствените съоръжения.

з) Стачката не бива да наруши по други причини общоприетите морални норми и добрите нрави. Тук за илюстрация можем да посочим „прекалено стриктното изпълнение на служебните указания по време на протестни акции“ от страна на ръководител „Полети“, например.

и) Стачката не бива да наруши специални забрани като отнасящата се (привидно) до държавните служители забрана и не бива да има за предмет въпроси, свързани със законовата уредба на правния режим в предприятието, да кажем временна промяна на работното време в предприятието.

к) Стачката не бива да преследва цел, която може да бъде постигната чрез използването на правни средства. Така например, на едно неправомерно уволнение не бива да се отговаря със спиране на работата.

л) По принцип стачката от солидарност също е незаконна, освен ако се

проводида във фирма, която поради някои особени обстоятелства в конкретния случай не може вече да се разглежда като външен трети субект.

Това в крайна сметка е становището на Федералния трудов съд (BAG DB) 1991, 2295.

Като имаме предвид изложените по-горе принципи, несъмнено законна е само синдикалната стачка за повишаване на заплатите и подобряване на условия на труд, стига в основата на стачката да не стоят някакви несъобразени, „непропорционални“ в смисъл на несъразмерни искания. Все пак съществува мнението, че ръководените от профсъюзите стачки са законосъобразни. Законни са и синдикалните предупредителни стачки, организирани по време на преговори за подписване на колективни трудови договори – и то дори в случаите, когато се провеждат системно в рамките на т. нар. „Нова динамика и мобилност“ и се свързват с други форми като например разясителни кампании, демонстрации и т. н. Все още няма решение по въпроса дали провеждането на гласуване по въпроса за организирането, започването и прекратяването на стачни действия, в което да участват всички членове на персонала, трябва да се разглежда също като едно от условията за законосъобразност на стачката.

**Локаут.** Ако стачката е насочена към извоюването на по-добри условия в колективния трудов договор, работодателите могат да предприемат локаут на територията на колективния трудов договор.

Под понятието „територия на колективния трудов договор“ се има предвид териториалната сфера на действие на колективния трудов договор – предмет на стачната борба. Обикновено става дума за определена област във Федералната република, например Райнланд-Пфалц или Бавария. Това териториално деление е исторически обусловено и произтича от досегашната практика на колективно трудово договаряне. В отделни отрасли (например печатарската промишленост) се склучват колективни трудови договори за цялата територия на ФРГ.

Локаутът, точно както във случая със стачната борба, е регламентиран от съдебната практика, т. е. от съдийското тълкуване на съществуващите закони.

Изходна точка за Федералния трудов съд е т. нар. паритетен принцип: съюзите на работодателите и профсъюзите трябва да имат по принцип еднакви шансове за успех. На никоя от двете страни не бива да се предоставя възможността тя да диктува резултата на другата страна. Освен това, и за локаута важи принципът на пропорционалността.

Дълго време не беше ясно какво точно означава това. Между другото можеше, съответно трябваше, да се предположи, че отпадането на дадени искания, свързани с размера на трудовото възнаграждение, както и на другите форми на въздействие на стачката водят до създаването на ситуация, в която равновесието между профсъюз и работодател не е застрашено. В три свои решения от 10 юни 1980 г. (Федерален трудов съд, Работен документ № 64-66 относно чл. 9 от Основния закон – „трудова борба“) Федералният трудов съд, от една страна, се придържа към идеята за локаут, но от друга страна му поставя определени граници. Накратко, неговата аргументация е следната:

Работниците и служителите и техните профсъюзи от своя страна също са заинтересовани да ограничават „максимално“ обема на „трудовата борба“. Заплатата е основата за живот на работника и служителя. Липсата на заплата е

поносима само за кратко време. Необходимата в това отношение жертвоготовност се постига много трудно. Помощите, изплащани на стачкуващите, не са в състояние да компенсират липсата на заплати. Те не оказват търсеното въздействие и върху неорганизирани работници и служители. Следователно локаутът може да се окаже сам по себе си излишен.

Принципът на еднаквите шансове за успех (паритетност) изисква все пак работодателят да може да наложи при частични стачки „защитен“ локаут. Решаващ е фактът, че частичната стачка представлява действена атака срещу солидарността на работодателите. Неравномерното разпределение на стачното бреме може да доведе до сключването на фирмени колективни трудови договори от страна на засегнатите фирми и така да се установи в известна степен частичен мир. Деформациите от гледна точка на конкуренцията са толкова по-големи, колкото по-тесни са границите на частичната стачка.

За да се конкретизира принципът на пропорционалност, се определят количествени граници. В случай, че по-малко от една четвърт от работниците и служителите на територията на колективните трудови договори са били призовани да преустановят работа, тогава работодателите би трябвало да могат да разширят границите на „трудовата борба“, за да предотвратят неблагоприятните последствия спрямо тяхната солидарност. Локаут на 25% от заетите на територията на колективния трудов договор работници и служители се смята за подходящото количествено ограничение в това отношение. Но все пак, не би трябвало да има опасения за наруширане на паритетния принцип в „трудовата борба“, ако приблизително половината от работниците и служителите на дадена територия на колективния трудов договор вече са призовани да стачкуват, или са засегнати от решението за налагане на локаут. В крайна сметка въпросът остава все пак открит. Стигне ли се обаче до ситуация, подобна на „трудовата борба“ в печатарската промишленост през 1978 г., когато една стачка, обхванала под 10% от заетите в този бранш, послужи за повод да бъде наложен локаут на цялата територия на ФРГ, то тогава става дума за нарушение на принципа на пропорционалността. Съвсем друго беше положението при стачката в металообработващата промишленост през същата година. При нея, на една територия на колективния трудов договор с 500 000 заети в този отрасъл стачкуваха първоначално 80 000 работници и служители, след което последва отстраняването на 120 000 работници от предприятията.

От 1980 г. съдебната практика тъпче, общо взето, на едно място. Непропорционалният локаут в печатарската промишленост от 1978 г. бе повторен още веднъж през 1985 година.

По тези въпроси вж. Федерален трудов съд, Работен документ № 84 относно чл. 9 на Основния закон – „трудова борба“.

През 1988 г. числените ограничения в правната уредба за локаута („аритметика на локаута“) бяха разтълкувани като подчертано относително изисквани, но съдът не загатва под никаква форма как си представя по друг начин конкретизацията на принципа на пропорционалността.

Вж. Федерален трудов съд (BAG DB) 1988, 2104.

Локаутът, също както и стачката, спира (сuspendera) изпълнението на трудовите отношения и може да се прилага както по отношение на стачкуващи работници и служители, така и по отношение на членове на персонала, които

не участват в стачните действия. Съмнително е дали един прекратяващ договорните отношения локаут все още е възможен. Според едно решение на Федералния трудов съд от 1971 г. той е допустим при наличието на определени условия. Не се споменава и един друг въпрос (на който в миналото се даваше утвърдителен отговор), а именно дали след изтичането на срока на колективния трудов договор работодателите имат право първи, по собствена инициатива да поставят началото на „трудовата борба“ и да обявят т. нар. офанзивен (нападателен) локаут. Правораздавателната логика след 1980 г. предполага този вид действия да бъдат обявени за незаконни. Във всеки случай, тълкуването на понятието „паритетност“ от Федералния трудов съд, изключва подобни средства за водене на „трудова борба“.

**Влияние на стачките и локаута върху преговорите.** Воденето на преговори за сключване на нови колективни трудови договори би било безсмислено, ако профсоюзите не могат да заплашват с преустановяването на работата.

Както правилно отбелязва Федералният трудов съд, без възможността за обявяване на стачка преговорите не биха били нищо друго освен „колективна проприя“. Независимо от това, ефективните стачки са рядко явление във Федерална република Германия. През 1993 г. в резултат на стачни действия са загубени близо 600 000 работни дни (човекодни), а през 1994 г. тази цифра е около 230 000.

Тези цифри са впечатляващи (или – в зависимост от гледната точка, ужасяващи) само на пръв поглед. Ако вски работник или служител стачкува само един ден в годината, то тогава загубата ще възлезе на около 28 miliona работни дни.

Ако отнесем неоползотворените, вследствие на стачки, работни дни към отделния работник или служител, ще получим следния резултат: За 1994 г. на вски работещ се падат стачни действия, които се равняват на около 1/130 от работния ден. Това означава при осемчасов работен ден (приемаме че реално изпълненият с работа час е 48 минути), че вски работещ във ФРГ е стачкувал приблизително 3,7 минути.

Като се имат предвид тези данни, става ясно, че страхът от „огромните щети вследствие на проведените стачки“ е безпочвен. В това отношение има само едно изключение и това е годината 1984 г. с 5,6 miliona неоползотворени работни дни в резултат на стачни действия. Но и през тази рекордна година престоят, съответно производственият спад, бяха наваксани до голяма степен с работа в допълнителни смени. Трябва да имаме предвид обаче, че статистиката не отчита всяко кратко преустановяване на работата с продължителност от един ден. Така например статистическите данни не обхващат предупредителните стачни действия, които зачестиха особено много през изминалата година. Колкото и този вид протестни акции да са „неприятни“ за работодателите в отделни случаи, те все пак не причиняват някакви непоправими щети, тъй като отпадналите по време на стачните действия процеси се наваксват обикновено много бързо.

**Съдебни правомощия по отношение на колективните трудови спорове.** Единствено трудовите съдилища могат да се произнасят по случаите, в които става дума за спазване на описаните вече правни принципи за водене на „трудовата борба“. Те са компетентни да решават почти всички спорове между работници и служители и работодатели. Изключенията от това правило имат по-скоро маргинален характер и са свързани с изискването за съгласие от страна на

компетентните държавни органи при освобождаване от работа на инвалиди или бременни, както и с изключването от профсъюзите.

Съставът и дейността на трудовите съдилищата са описани във всеки учебник по немско трудово право.

#### IV. Обща оценка

Германската система на трудови отношения е насочена към запазване на статуквото, т. е. съществуващото положение. Особено през 70-те години имаше доста жалби и критики във връзка с тесните рамки на стачната правна уредба и задължението на съветите на предприятията за водене на мирни преговори (без стачни действия), които възпрепятстваха промени в духа на една по-голяма еманципация на работниците и служителите. Тези критични бележки са в сила и днес. Но към това положение се прибави друг важен аспект: Правните рамки, по-специално конституционноправните разпоредби, които тук не бяха разгледани подробно, затрудняват съкрашаването на социалните придобивки за работещите. Съвсем доскоро германската система изглеждаше доста стабилна. Едва в най-ново време се забелязва известен обрат, свързан със загубата на профсъюзни членове и отслабването на синдикатите. Дори една много подробна правна уредба не би могла вече да предложи сигурност, при положение че социалната мощ на профсъюзите намалява.

#### ДИСКУСИИ

**Божидар Димитров – Българска търговско промишлена палата:** Вие споменахте, че има известна децентрализация по отношение на колективното трудово договаряне. Как се съчетава тази тенденция с модела за браншово договаряне на национално равнище който е характерен и традиционен за Германия?

**Проф. В. Дойблер:** Вие сте прав, че нашата традиционна система се основава на преговаряне за сключване на браншови колективни трудови договори. Но сега съществува една тенденция към децентрализация. Има две форми на децентрализация.

Значителен брой фирми напуснаха работодателската организация и склучиха колективни трудови договори, които се отнасят само за техните предприятия със съответните синдикати. А има и работодатели, които не склучват никакъв колективен трудов договор, защото в техните предприятия синдикатите не са достатъчно силни. Това е една форма на децентрализация, за която всички хора съжаляват. Но тя съществува.

Другата форма на децентрализация, която съществува сега, е отварянето на отрасловите колективни трудови договори. Това означава, че колективният трудов договор е само една обща рамка, а всяко отделно предприятие може да намери свои конкретни решения. Има и някои правила на колективния трудов договор, които се явяват като препоръка. А съответният работодател и съветът на предприятието конкретизират решението.

Във всеки случай от тази децентрализация се ползват преди всичко работодателските организации. Последните се страхуват да не загубят членска маса. Все повече работодатели ги напускат. В това отношение синдикатите са по-скоро пасивни. Те нямат кой знае какъв избор, защото са заставени да приемат това положение на нещата. С други думи, колективният трудов договор се оказва една отворена система, една общца рамка. А конкретните разрешения се договарят между съвета на предприятието и работодателя.

Тази система е малко сложна и объркана. Мисля, че основното обяснение на този факт е глобализацията на икономиката, която поставя различните предприятия в нашата страна в много различно положение. Затова традиционната система е в опасност. Тя вече не е толкова единна. Има различни форми и явления, които са проява на децентрализацията не само в Германия, но и в много други държави, членуващи в Европейския съюз. Това е например факт и в Англия, и в Италия и, бих казал, във Франция. Тази нова тенденция не се дължи на национални причини, а на универсални – глобализацията на икономиката.

**Стойна Сербезова – Конфедерация на независимите синдикати в България:** Когато стачката е незаконна, примерно, защото не е организирана от синдикатите, или е стачка с политически искания, носи ли се някаква отговорност? Ако да – кой носи отговорност? Кои са видовете отговорности и как се реализира тя на практика?

**Проф. В. Дойблер:** Мога да отговоря на Вашия въпрос като юрист. Участниците в стачката отговарят за стачката. Те трябва да плащат обезщетение за претърпените вреди и пропуснатите ползи. Работодателят има право да ги уволни без предизвестие, защото стачката е незаконна. Това е прекратяване на трудовите им правоотношения.

На практика обаче нещата стоят по-различно. Стачките, които избухнаха наскоро заради обезщетенията при болест, бяха повече, или по-малко, незаконни. Този въпрос се обсъждаше оживено. Но в крайна сметка не се взеха никакви мерки срещу работниците. В тази материя всичко зависи от общия контекст. Ако работодателят реши да уволни няколко души, стачката би могла да се разрасне. Конфликтът би могъл да се разрасне. Пресата и телевизията ще вдигнат тревога. Социалното напрежение ще се увеличи. Всъщност зависи от отношението към стачката на масмедиите. Ако отношението на масмедиите към стачката е положително, т. е. е благосклонно към стачкуващите, обикновено работодателят не взима такива мерки. С други думи, има голяма разлика между това, което е закрепено в закона, и съществуващото положение.

Обикновено стачката не се основава на правото и на закона. У нас, разбира се, правото има голямо значение по отношение на официалната дейност на синдикатите. Синдикатите се страхуват от гражданскаята отговорност – те трябва да плащат огромни обезщетения за претърпени вреди и пропуснати ползи в случай, че организират незаконно стачка. Синдикатите у нас са доста богати и се страхуват да не загубят парите си. Ето защо, те са много предпазливи в отношението си към спазване на изискванията на закона. Извън това, нещата стоят различно. В Германия законите не се спазват толкова строго, колкото се прилага за това навън. Ние сме известни със строго спазване на закона. На практика това не е точно така.

**Емил Мингов – Юридически факултет на Софийския университет „Св. Кл. Охридски“:** Как синдикатите, които не са юридически лица, отговарят при една незаконна стачка или упражняват правата си при неизпълнен колективен трудов договор от страна на работодателя?

**Проф. В. Дойблер:** Веднага личи, че въпросът е поставен от юрист. При нас не съществува т. нар. „функционална юридическа личност“, за която говори проф. Страбант. И при нас синдикатите по принцип нямат качеството на юридическа личност. Но тук се намесва съдебната практика. Тя приема, че синдикатите имат право да бъдат страна по съдебни дела. И като се има предвид значението на синдикатите в социалния живот, те могат да бъдат и страна по съдебни спорове и да носят отговорност за щети, причинени от една стачка. Така се стига постепенно до положение, сходно с това в Белгия, въпреки че работим с различни понятия. По принцип нещата са идентични. Синдикатите имат право да предприемат съдебни действия и когато работодателите не изпълняват задълженията си по колективните трудови договори.

Има едно-единствено изключение. Тъй като синдикатите не са юридически лица, те нямат право да бъдат собственици на земя и на недвижими имоти. Именно във веществото право това създава проблеми и кара синдикатите да създават дружества с ограничена отговорност. За това са необходими 50 хил. марки. И тези дружества с ограничена отговорност се явяват собственици на синдикалното имущество, въпреки че синдикатът притежава 100% от дяловете на капитала на дружеството с ограничена отговорност.

**Емил Мингов:** Значи, на практика синдикатите се признават за правни субекти? Правилно ли съм Ви разбрали?

**Проф. В. Дойблер:** Официално един съд не може да каже на един синдикат: „Вие сте юридическа личност“. „Считам Ви за юридическа личност.“ и др. под. Това е нещо, което решава законодателят. Но на практика се казва: „Вие не сте юридическа личност, но на практика имате всички права на юридическа личност.“ За мен това е едно и също. Зачита се общата рамка. Зачитат се добрияте нрави. В действителност тези образувания имат качеството на юридическа личност. Сега положението у нас е такова, че съдебната практика е почти склонна да признае и командитните дружества за юридически лица. Това още не е казано изрично, но нещата вървят натам. Що се отнася до гражданските дружества, трябва да изчакате още поне 10 години. И тогава може би ще се стигне до разбирането и гражданските дружества да имат права на юридическа личност.

**Константин Темчев – президент на ИСОГРУП:** Съществуват ли разлики в „правилата на играта“ в държавния и в частния сектор? Например, има ли различия за частните предприятия и за държавните предприятия при уреждането на трудовите отношения?

**Проф. В. Дойблер:** Струва ми се, че „правилата на играта“ са различни, когато действаме в държавния сектор или в частния сектор, защото в държавния сектор като собственици се явяват обикновено лица, които носят политическа отговорност, за които пресата пише. Отново ще се позовава на собствения

ми опит. Аз съм член на Надзорния съвет на една държавна банка в Бремен. Най-важните акционери са две провинции (ланди) и техните права се упражняват от техните министри на финансите.

Какво да бъде поведението, ако се приемат становища, противоречещи на интересите на трудещите се? Естествено, има огромна опасност да бъдем критикувани от общественото мнение и последствията няма да бъдат приятни за тези двама министъра. Те са социалдемократи и ще изпаднат в деликатно положение, ако например се вземат решения за рационализации, които не отговарят на стриктните пазарни изисквания, а са насочени само към извлечане на по-висока печалба. В такъв случай няма да тръгнат нещата.

Нещата са по-специални в държавния сектор. Бих казал, че тук интересите на трудещите се се радват на по-висока степен на защитеност. И тук се сключват колективни трудови договори, но защитата е по-ефикасна за трудещите се. Например ако сте на 40 години и сте работили най-малко 15 години в държавна служба, сте защитен от обикновено уволнение. Това е много сила защита, която от друга страна намалява гъвкавостта в развитието на персонала и може да се окаже пречка за приватизацията. Например при приватизационните процеси в железниците, в пощите и др. под се запазиха абсолютно всички работещи. Когато се създаде Телеком, Дойчебанк и други частни дружества, те не бяха толкова доволни да приемат всички работещи в предишните държавни предприятия.

Това намалява гъвкавостта и в крайна сметка става политически проблем, ако изпаднем в ситуация, когато сме длъжни да кажем: „Искаме защитата. Държим на тази защита.“ А готови ли сме да платим цената на тази защита? Именно тук е политическият нюанс.

**Проф. Васил Мръчков – Институт за правни науки при БАН:** Бих искал да направя един кратък коментар и след това да поставя един въпрос.

Професор Дойблер е известен в съвременната германска литература, между другото и с това, че въведе в правен оборот един странен термин – „правен експорт“, което означава износ на право в чужди страни. Поводът за това беше Обединяването на Германия в края на 1989-1990 г. Сега разбирам, че професор Дойблер е създал това правно понятие, за да ни убеди, че правен експорт не съществува. В своя доклад той като че ли искаше да ни внуши: „Не, от немското право малко можете да се вземете.“

Ние, изглежда, не сме от послушните ученици и затова продължаваме да отправяме поглед към немското право и към немската правна култура. Това беше краткият ми коментар.

А сега конкретният ми въпрос: в немското право и в немската правна действителност живеят едновременно съветите на предприятието и една сила, добре организирана работа на синдикатите в предприятието, и особено – на браншово, а също така и на национално равнище. Интересно би било да чуем как се създава и утвърждава това представителство на интереси от синдикатите и съветите на предприятията? Как се разпределят компетентностите между тях? И изобщо: как съжителствуват и как работят за благото на Германия, на работниците и служителите, а предполагам – и на работодателите тези две различни образувания – синдикатите и съветите на предприятието?

**Проф. В. Дойблер:** Ще се опитам да конкретизирам поне някои елементи от немския контекст. От една страна, имаме сила традиция, по силата на която имаме съвети на предприятията още от 1920 г. Имаме традиции и в социалното партньорство между работодатели и синдикати, въпреки известни противоречия с програмите на действие на синдикатите.

Програмата на синдикатите винаги е била много социалистическа. Синдикатите се опитваха да построят един демократически социализъм, но на практика имаше стремеж да се подобри статуквото по пътя на преговорите, да се постигне разбирателство, дори съглашателство с работодателите. Ето защо, не бива да се забравя, че тази система не може да работи, ако синдикатите са слаби и слабостта на синдикатите се показва на равнище идеи. Но, от друга страна, и в тяхната практическа способност да организират стачката. Ако само се отдаваме на преговори, на разговори в една приятна хотелска обстановка, това може да бъде приятно и добро само за определено време. Но работниците и профсоюзите членове, които подкрепят този синдикат в даден момент ще си кажат, че на тях просто не се гледа сериозно.

И представителите на синдикатите, и съветите на предприятията различат на сътрудничеството, на доброто отношение към тях на работниците и служителите и на тяхната подкрепа. Ако има нагласа за сътрудничество в работниците и служителите, това трябва да се покаже, да се докаже. Това е именно елемент на социалния диалог, който трябва да съществува. Социалният диалог може да работи, ако сме способни да си сътрудничим и да стачкуваме и да отстояваме нашите права в една конфликтна ситуация. Социалният диалог ще бъде балансиран, ако всеки знае да защитава своите права и позициите си.

Има и друга страна. Необходим е дух на сътрудничество, за да може да се постигне това съвместно съжителство между работодатели и синдикати. В същото време синдикатът трябва да бъде способен да упражнява натиск, ако е необходимо. Иначе, просто никой няма да гледа сериозно на синдикатите. Трябва много време, за да ви опиша всички условия, които трябва да бъдат налични, за да действа една подобна национална система. Но тя съществува в Германия. Създадена е с общите усилия на държавата (законодателя, съдебната система и др.), на синдикатите и на работодателите.

## СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ И ТРУДОВОТО ПРАВО В ИСПАНИЯ

*Проф. Антонио Марцал\**

### I. Въведение

Може ли с основание да се твърди, че испанското трудово право е юридическа структура, която служи на социалния диалог? Отговорът е утвърдителен. Впрочем, той важи и за трудовото право в другите индустриски западни общества.

Но, за да може точно да се определи в каква степен съвременното испанско трудово право представлява институция на диалог между различните социални субекти, необходимо е да се анализира неговата историческа еволюция.

Смятам, че еволюцията на испанското трудово право преминава през четири основни етапа, които разглеждам в светлината на социалния диалог:

- I. Социален диалог и Трудово право в епохата на франкизма;
- II. Социален диалог и Трудово право по време на прехода;
- III. Социален диалог и Трудово право през демократията;
- IV. Социален диалог и Трудово право след реформата през 1994 година.

Още отсега бих искал да наблегна върху това, което следва, за да може тезата, която защитавам, да бъде съвсем ясна.

По време на франкизма, причините, които водеха до социалния диалог, бяха политически. А причините, поради които този диалог в крайна сметка се беше установил, както по-долу ще ги анализирам, бяха икономически.

Би могло да се сметне, че през епохата на прехода се е извършил обратният процес, дотолкова доколкото преходът придава на икономическите мотиви на късния франкизъм известни елементи на политическа граждансвеност. Но пактовете на Монклод, първият сериозен опит за тристранен (или четиристранен) диалог), са имали за цел да покажат, че социалният диалог и трудовото право са винаги инструмент на икономическите интереси на базата на политическите.

Трудовото право на демократията определи основите на социалния диалог, които преходният период постави, като ги затвърди окончателно. Според мен, в тях са включени крайни политически елементи от корпоративен тип от предишния период. Според други автори – в тях е постигнато окончателно балансиране

\* Авторът е професор по Трудово право и декан на Юридическия факултет на Университета „Рамон Лул“ – Барселона, Испания.