

СТАНОВИЩЕ

от проф. д-р Георги Стефанов
относно зададените два въпроса в
Писмо № КИПП-ЦУ-171/09.09.2020 г.

1. По първия въпрос: следва ли новоизбраните председатели на Регионални колегии да встъпят в длъжност в срока по чл. 86, ал. 2 КТ?

В съдебната практика се приема, че правоотношението, което възниква между избрания председател на РК на КИИП и Камарата по закон (по дефиниция) е трудово, без дори да е оформено както такова. Поддържа се, че липсата на подписано споразумение, като и не получаването от лицето на възнаграждение като член на УС на КИИП са без правно значение (Решение № 93 от 03.07.2015 г. по гр. д. № 5507/2014 г на ВКС, III г. о.), с което се потвърждава застъпеното в Решение № 456 от 2011 г. по гр. д. № 436/2011 г. на ВКС, IV г. о.) становище според което правоотношението за заемане на длъжността в резултат на избор възниква от момента на обявяване на кандидата за избран, а не в резултат на трудов договор, като е без значение дали такъв е оформен писмено или не. С това се изостави застъпеното в по-старата съдебна практика и в част от доктрината разбиране, според което изборното трудово правоотношение възниква от фактически състав, който включва два елемента – избор и постъпване на избраното лице на работа (в този смисъл е Решение № 937 от 1998 г. на ВКС, III г. о.). С това се възприе диаметрално противоположното становище относно правния характер на правоотношението между членовете на органите за управление и капиталовите търговски дружества, като се приема, че договорите за възлагане на

управлението (участие в управлението), сключени с управител на ООД или член на съвет на АД и КДА, не са трудови, въпреки че така са озаглавени от страните (така Решение – 306 – 2014 г. на ВКС, IV г. о.).

Следва да се смята за изоставено и застъпването в по-старата съдебна практика разбиране, според което след избора е необходимо и сключването на трудов договор (така Р – 427 – 2000 г. на ВКС, III г. о.). Вярно е, че съгласно чл. 107 КТ, когато трудовото правоотношение възниква от избор или конкурс, преди постъпването на работа работодателят и работникът (служителят) уговарят размера на трудовото възнаграждение. Те могат да уговорят и други условия по възникналото на основание избора трудово правоотношение. Споразумението по чл. 107 КТ е договор, но това не трудов договор по чл. 61 и сл. КТ, тъй като изборът е самостоятелно основание за възникване на трудово правоотношение. Дори ако между страните се сключи трудов договор по чл. 61 КТ с оглед изпълнението на задължението на работодателя да представи на работника (служителя) преди постъпването му на работа екземпляр от трудовия договор и копие от уведомлението, заверено от ТД на НАП. Този трудов договор ще има само декларативно, а не конститутивно (правосъздаващо) действие, тъй като единствено може да внесе конкретизация в съдържанието на едно вече породено от избора трудово правоотношение. Липсата на такъв договор обаче, както и на уведомление до НАП не се отразяват на валидността на изборното трудово правоотношение, а само могат да доведат до налагане на имуществена санкция и глоба по чл. 414, ал. 3 КТ на работодателя и на виновното длъжностно лице.

Същото се отнася и за правното значение на постъпването на работа на избраното лице, в което по-конкретно се състои първият от зададените въпроси. И тъй като пораждането на изборното трудово правоотношение следва само от обявяването на кандидата за избран

(чл. 86, ал. 1 КТ), постъпването на работа поставя началото на изпълнението на задълженията по вече възникналото изборно трудово правоотношение съгласно чл. 86, ал. 3 КТ, а не е елемент от правопораждащия го юридически факт. Това постъпване обаче не е задължение на избраното лице, а негово право, въпреки че чл. 86, ал. 2 КТ го определя като задължение. То е задължение на работодателя, който следва да предостави условия за постъпване на работа на избраното лице. Ако то обаче не постъпи на работа в предвидените в чл. 86, ал. 2 КТ срокове (2 - седмичен, съответно 3 – месечен), за него настъпват неблагоприятни последици, тъй като съгласно чл. 86, ал. 7 КТ трудовото правоотношение с избраното лице се смята за невъзникнало. Това именно е дало основание за квалифициране от закона на постъпването на работа като задължение на избраното лице. С постъпването на работа изборното трудово правоотношение се стабилизира, тъй като до този момент то е във висящо състояние. В Становището на адв. Драганова и адв. Георгиев е посочено, че в началото на април новоизбраните председатели на РК са волеизявили за встъпването си в длъжност (постъпване на работа).

2. По втория поставен въпрос: при встъпване в длъжност и започване на работа на новите председатели на Регионални колегии, стават ли те членове на УС на КИИП по право?

По мое мнение новите председатели на РК стават членове по право на УС на КИИП още с възникване на трудовото им правоотношение – от обявяването на кандидата за избран, но и това членство може да отпадне с обратна сила, ако лицето не постъпи на работа в сроковете по чл. 86, ал. 2 КТ. Това е така, тъй като ЗКАИИП, УКИИП и съдебната практика по прилагането им не правят разлика между двете правоотношения – трудово и управленско (органно), а ги разглеждат като едно цяло.

Щом изборът на новите председатели е законосъобразен или е пропуснат 2-седмичния срок по чл. 87, ал. 1 КТ за предявяване на иск пред районния съд, новите председатели на РК стават по право членове и на УС на КИИП само на основание проведения избор от общите събрания на РК, без да е необходимо одобрение от общото събрание на Камарата. Чл. 5.9, ал. 1, т. 2 УКИИП изисква утвърждаване на избора от ОС на КИИП само по отношение на председателите на осемте национални професионални секции. Както се изтъква и в Становището на адв. Драганова и адв. Георгиев, такова утвърждаване и на председателите на РК е било отменено още през 2013 г., което е категорично доказателство, че ако УКИИП има предвид членството в УС на КИИП да възниква от избор плюс утвърждаването му от ОС на Камара, това следва да е предвидено изрично. От изложеното следва, че непровеждането на ОС на КИИП е без значение за членството на председателите на РК в УС на КИИП.

Изборът от ОС на РК на председатели на тези колегии е правопораждащ юридически факт за тяхното трудово правоотношение и членството им в УС на КИИП. Същият този избор е правопрекратаващ юридически факт за трудовото правоотношение и членството в УС на КИИП по отношение на старите председатели. Трудовото и органното правоотношение се прекратяват с избирането на друго лице за длъжността съгласно чл. 86, ал. 4 КТ (провеждането на избора съгласно чл. 337 КТ). Новите председатели стават членове на стария УС, но такава е положението и ако ОС на КИИП би се провело и в нормална обстановка съгласно чл. 5.2 (4), 1 УКИИП – след най-малко 40 дни от редовното общо събрание на РК.

17.09.2020 г.

Изготвил:



(проф. дюн Г. Стефанов)