



Г-жа Абдишева

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2008

1051 СОФИЯ, УЛ. "ТРИАДИЦА" № 2, ТЕЛ: 8119 443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

Изх. №:

02-8
1.6.01.2014

ДО

Г-ЖА КОРНЕЛИЯ НИНОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА ПО
ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
42-ВО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

На № 353-08-66 от 20.12.2013 г.

СТАНОВИЩЕ

Относно: Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 354-01-99 внесен от народния представител Магдалена Ламбова Ташева и група народни представители 19.12.2013 г.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО НИНОВА,

По повод изпратения от Комисията по труда и социалната политика законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, Министерството на труда и социалната политика изразява следното становище:

Подкрепяме идеята на представения законопроект с оглед целите, посочени в мотивите към него.

По конкретните текстове изразяваме следните съображения:

Със законопроекта се предлагат три групи от норми – изменение и допълнение на чл. 245, допълнение на чл. 333 и нов чл. 362а. В мотивите е посочено, че те представляват цялостен комплекс от мерки за действително гарантиране на трудовото възнаграждение – от вменияване на отговорност за изплащането му и защита срещу разпиляване на имуществото, от което ще бъде изплатено, през създаване на бърза и ефективна процедура за събирането му и закрила на работниците и служителите, които пристъпват към съдебното му претендиране. Според вносителите са защитени и интересите на работодателя, доколкото никое от цитираните права не може да се реализира без надлежно съдебно доказване.

С предложението за текст на чл. 245, ал. 2 от КТ очевидно се има предвид ангажиране на „лична“ отговорност в хипотезата на работодател, който е юридическо лице. Според нас не е възможно в нормативен акт – Кодекса на труда, който урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя (независимо дали е юридическо лице или друг правен субект съгласно определението на понятието „работодател“ в § 1, т. 1 от допълнителните разпоредби на КТ), да се предвиждат „лични“ задължения, различни от задълженията, които носи работодателят като субект на трудовото право. Кодексът на труда урежда задълженията на работодателя, като страна по трудовото правоотношение, а не на неговите собственици, съответно предвижда административнонаказателната отговорност на работодателя за нарушения на трудовото законодателство и отговорността на виновно длъжностно лице. Същите аргументи се отнасят и за ангажирането на „лична“ отговорност на длъжностните лица, които за отговаряли за управлението на контрола на предприятието в периодите на натрупване на задълженията.

Освен това, следва да се има предвид, че подобно предложение не би могло да се разглежда и обсъжда изолирано от процедурата по обявяване в несъстоятелност, регламентирана в Търговския закон.

Хипотезата на предложения чл. 245, ал. 3 от КТ се съдържа изцяло в чл. 123, ал. 1, т. 6 от КТ.

Считаме, че предложеният текст на чл. 245, ал. 4 от КТ не е предмет на трудовото право, респ. на КТ, а на ГПК, тъй като по време на съдебен спор могат да бъдат "противопоставими" или "непротивопоставими" действията на работодателя на правата на работника или служителя да получи в срок пълния размер на следващите му се трудови възнаграждения, обезщетения и други плащания по този кодекс.

По принцип подкрепяме предложението за създаване на ал. 3а на чл. 333 от КТ за особена закрила на работник или служител, който реши да търси своите законни права и интереси по съдебен ред – "закрила, сходна на предвидената за лидерите на синдикални организации (които по аналогичен начин често са поставени в конфликтни отношения с работодателя)", както е посочено в мотивите на вносителите.

Считаме, че текстът на предложението следва да бъде прецизиран, за да стане ясно, че става въпрос за трудови спорове, свързани с изплащането на "следващите му се трудови възнаграждения, обезщетения и други плащания по този кодекс", съгласно предложеният текст на чл. 245, ал. 1 от КТ.

За да се предотврати обаче злоупотребата с това право, предлагаме да бъде предвидено предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай (напр. за установяване наличие и връзка на дължимите плащания от работодателя, въз основа на които е възникнал трудовият спор, с основанията за прекратяване на трудовия договор).

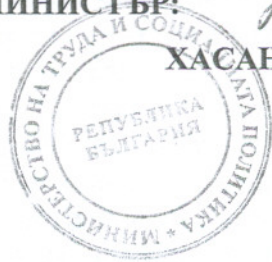
Считаме, че мястото на чл. 362а е в ГПК, тъй като и в мотивите към законопроекта е посочено, че това е мярка за гарантиране на трудовото възнаграждение, която е свързана с "процесуалното ускоряване на отсъждането и скъсяване на промеждутъка от момента, в който за работника или служителя е възникнало право да потърси неизплатените му трудови възнаграждения по съдебен ред и той се е възползвал от това свое процесуално право, до момента, в който съдът ще предостави ефективно средство за събиране на дължимите възнаграждения".

Министерството на труда и социалната политика подкрепя идеята за опростена процедура, тъй като отчита наложителността за уреждане на проблемите за събиране на дължимите възнаграждения на работниците и служителите. В тази връзка министерството е предложило своето виждане за това в законопроект за допълнение на ГПК – чрез издаване на заповед за изпълнение и когато вземането, независимо от неговата цена, се основава на извлечения от ведомости за заплати, с които се установяват задълженията на работодателите за парични вземания на работници и служители, произтичащи от трудови правоотношения.

МИНИСТЪР:



ХАСАН АДЕМОВ



СН/ДТПООУТ