



№ 02-01-14  
11.11.2014 г.


НАРОДНО СЪБРАНИЕ
Вх. № ВКОВ-453-62-4
гана 12.11.2014г

**ДО Г-Н ДАНАИЛ КИРИЛОВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ВРЕМЕННАТА  
КОМИСИЯ ПО ПРАВНИ ВЪПРОСИ  
43-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ**

**УВАЖАЕМИ Г-Н КИРИЛОВ,**

Във връзка с постъпило искане от временната Комисия по правни въпроси за становище от Конфедерацията на независимите синдикати в България по законопроекти № 451-01-5, № 454-01-16, № 454-01-20, внесени на 27.10.2014 г. от Волен Николов Сидеров и група народни представители, Ви предоставяме исканото становище.

**Приложение:** съгласно текста

  
**ПЛАМЕН ДИМИТРОВ  
ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ**

## **КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ**

### **СТАНОВИЩЕ**

по законопроекти № 451-01-5, 454-01-16, 454-01-20, внесени от Волен Николов Сидеров и група народни представители на 27.10.2014 г.

#### **I. По законопроект № 451-01-5/27.10.2014г.**

След като внимателно се запознахме с предложението за промяна на чл. 10, ал.1 от Кодекса на труда, внесено от представители на ПП Атака, и изразяваме следното становище:

Целите на вносителя на законопроекта са ясни, добре указани в мотивите към законопроекта. Според нас обаче, те едва ли биха могли да бъдат постигнати по предложения начин. Ако се прави промяна в Кодекса на труда, в желаната от вносителите посока, тя следва да се обмисли по – внимателно и да се реализира по друг начин, чрез други текстове или в отделен, ясно и недвусмислено формулиран самостоятелен текст. Друг е въпросът дали такъв запис не би представлявал дискриминация по силата на закона.

Република България е държава-член на Европейския съюз (ЕС). В тази връзка, ако гражданин или граждани на друга държава - член на ЕС – например на Румъния, кандидатства за работа или работи в България, и ако съответния работодател се позове на чл. 10 с предложената и евентуално приета промяна, то по наше мнение ще бъде налице дискриминация спрямо тези граждани. Те ще бъдат третирани по-неблагоприятно в сравнение с българските граждани, и то въз основа на правна норма в Кодекса на труда. Дискриминирани биха били и други граждани – ако например са от държава-страна по Споразумението за европейско икономическо пространство или от Конфедерация Швейцария. Всеки един такъв гражданин би имал пълното право да постави въпроса: На какво основание аз следва да бъда пренебрегнат, предпочетен пред български гражданин? И защо, особено след като един от основните принципи и ценности на ЕС е именно свободно движение на хора? Законопроектът не дава отговор на този въпрос. С тази промяна споменатият принцип ще се обезсмисли на практика.

От друга страна, дори и да допуснем, че предложението на вносителя бъде прието, то не съществуват никакви гаранции, че българските граждани ще се ползват с предимство пред всички други, тоест разпоредбата ще има само пожелателен, а не задължителен характер.

В специалния Закон за насърчаване на заетостта (в сила от 01.01.2002 г., с последна редакция ДВ. бр. 61 от 25 Юли 2014г.) са въведени ограничения при наемане на чужденци – в случаите, когато пазара на труда го изисква. В тази връзка предложението на ПП Атака следва да се обсъжда и в контекста на режима, установен в ЗНЗ.

Предложението за промяна на чл.10, ал.1 от КТ противоречи и на член 46 (предишен член 40 от ДЕО) от Консолидираната версия на договора за ЕС, съгласно който:

„Европейският парламент и Съветът, като действат в съответствие с обикновената законодателна процедура и след консултация с Икономическия и социален комитет, приемат, с директиви или регламенти, необходимите мерки с оглед осъществяването на свободното движение на работници, така както то е определено в член 45, и по-специално:

а) посредством осигуряването на тясно сътрудничество между националните служби по заетостта;

б) посредством премахване на онези административни процедури и практики, както и сроковете за получаване на достъп до налични работни места, които произтичат от националното законодателство или от споразумения, сключени преди това между държави-членки, чието запазване представлява пречка за либерализацията на движението на работници;

**в) посредством премахване на всички срокове за получаване на достъп и други ограничения, съдържащи се в националното законодателство или в споразумения, сключени преди това между държавите-членки, налагащи на работниците от други държави-членки условия при свободния избор на работа, които се различават от предвидените за работниците от съответната държава;**

г) посредством създаването на подходящ механизъм за свързване на страните при предлагането и търсенето на работа, и улесняване постигането на баланс между търсенето и предлагането на пазара на труда по такъв начин, че да се избегнат сериозни заплахи за жизнения стандарт и нивото на заетостта в различните територии и отрасли.“

При преценката на законопроекта следва да се отчете и степента на съответствието му с Конституцията на РБългария. По наше мнение той

влиза в противоречие с чл.6 от Конституцията на РБ, според който „Всички хора се раждат свободни и равни по достойнство и права. Всички граждани са равни пред закона.“

**II. По законопроект № 454-01-16/27.10.2014г.** Същият законопроект бе внесен за разглеждане и в 42-то Народно събрание и сме заявили становище при обсъждането му.

Забавените или неизплатени изцяло или частично суми, представляващи трудови възнаграждения по трудови правоотношения, общо за страната, се наблюдават чрез изградената за целта система/регистър към ИА „Главна инспекция по труда“. По данни от тази система общият им, ежемесечен размер варира между 60 и 80 милиона лева за страната, като последните наблюдения на инспекцията показват известен, относителен спад на средните им стойности. Въпреки това налице е трайна тенденция за неизплащане на заработени, т.е. дължими суми по трудови правоотношения, наложила се още от началото на т.нар. „преход“, продължаваща и до момента.

Неведнъж сме изтъквали, че това обстоятелство поставя под съмнение действието на чл.48, ал.5 от Конституцията на Република България. Картината, която се очертава показва, че текущото ни законодателство не обезпечавя, не гарантира действието на конституционния принцип за заплащане според извършената работа, отразен в чл.48, ал.5 КРБ, макар че той би следвало да има пряко действие. Тоест, за част от българските граждани, работници и служители, тази конституционна норма е суспендирана от чл.245 на КТ и трудовоправната практика, както и от безсилието на закона да гарантира изпълнението ѝ!

**Предложението за промяна на чл.245 на КТ ние възприемаме, като насочено да гарантира конституционния принцип на чл.48, ал.5 от КРБ.** То е в унисон с предложението на КНСБ за пълно гарантиране на заплащането на трудовите възнаграждения за положен труд, съобразно прякото действие на разпоредбата на Конституцията. **Ето защо подкрепяме внесения законопроект.** Но той е само част от комплекса от изменения и допълнения в други закони, за които настояваме отдавна, вкл. сме правили конкретни предложения за промени в Търговския закон, Гражданскопроцесуалния кодекс, Закона за гарантираните вземания на работниците при несъстоятелност на работодателя и Наказателния кодекс. Само чрез такъв, комплексен подход ще можем да разсечем възела от проблеми по изплащането на трудовите възнаграждения и други вземания по трудови правоотношения. Ще можем да решим до голяма степен и

другия възлов и дъщерен проблем – коректното отношение към осигурителните фондове. За нас приемането на това предложение и всички останали, които сме формулирали, ще гарантира на българските граждани онова, за което всички само приказваме, че трудът е възмезден, че конституционният принцип гарантира заплащане според извъшената работа.

#### **Конкретни бележки по законопроекта:**

1. От съдържанието на новата ал.1 на чл.245 от КТ личи, че вносителите разширяват обхвата на гарантираните плащания в посока „обезщетения и други плащания по този кодекс“. Това разширение на гаранцията налага и промяна в наименованието на разпоредбата. Предлагаме то да добие следната редакция: *„Гарантиране на изплащането на трудовото възнаграждение, обезщетения и други плащания по този кодекс“*.

Както посочихме **подкрепяме това предложение**, като ще добавим и факта, че своевременното изплащане е обвързано и с изплащанията на осигурителните вноски за социално и здравно осигуряване, както и на дължимия данък.

2. Въпреки идентичното съдържание на чл.245, ал.2-4 от проекта с действащия чл.123, ал.4 КТ(вж и чл.123, ал.3 КТ) няма пречка предлаганата нова ал.3 да остане съставна в чл.245 от проекта.

3. Според нас новата ал.4 е излишна и смущава действието на ал.3. Проблемът тук тръгва от израза „при явно неизгодни условия“. Първо не е ясно, няма предложена дефиниция, на понятието „явно неизгодни условия“, но дори и да има, то по аргумент за обратното при изгодни условия солидарната отговорност отпада, което води до противоречие с предходната ал.3-та. Това е така, защото текстът на чл.245, ал.4 от КТ в момента урежда само случаите на непротивопоставимост при прехвърляне на активи на предприятието и позволява да не се приложи нормата към онези прехвърлители, когато прехвърлянето е станало “при явно изгодни условия“.

4. Във връзка с новите предложения за промяна в чл.245 КТ настояваме да се запази и действащата ал.2 на чл.245 от КТ, като се преномерираща и стане ал. 5-та, или пък се изведе самостоятелно в отделен текст. Ето едно възможно решение:

***„ В случаите, когато не е платен пълния размер на трудовото възнаграждение, разликата остава изискуема и се изплаща заедно с лихва, равна на законната лихва за съответния период“***.

5. Новият §2 от законопроекта, въвеждащ „Опростена съдебна процедура за присъждане на дължимо вземане относно неизплатено

трудова възнаграждение“ съдържа характеристиките на една процесуална норма и следва да намери своето място в Гражданско-процесуалния кодекс. Още повече, че не е ясно въобще, кои са характеристиките, в какво се състои „опростената“ съдебна процедура.

По наше мнение текстът е ориентиран в грешна посока. Не е нужно да се насочват усилията на работниците и служителите към съдебни производства, с оглед установяване основанието и размера на дължимото от работодателя, при положение, че обикновено работодателите длъжници не оспорват нито основанието, нито размера на дължимото.

Придържаме се към искането ни **да се възстанови текстът в ГПК**, с който се гарантира незабавно принудително изпълнение срещу имуществото на длъжника във връзка с неизплатени работни заплати и други парични задължения по правоотношението. В тази посока и предвид задълженията на работодателите по чл.128, т.3 КТ и във връзка с чл.128а Кодекса на труда отдавна настояваме в чл.417 от ГПК, да бъде въведена отново възможността за принудително изпълнение, която съществуваше, чрез разпоредбата на чл.237, б. „г“ от отменения през 2007 година ГПК. Без никакво основание и без да бъде потърсено мнението на представителните синдикати при приемането на действащият сега (новия) ГПК, работниците и служителите бяха лишени от възможността да се снабдяват с изпълнителен лист по този ред.

Няма пречка на Главна инспекция по труда да се предостави право да издава удостоверителни документи, чрез които по неоспорим начин да се доказва основанието и размера на дължимото вземане на работника.

Само по този начин при признато и начислено, но неизплатено вземане по трудово правоотношение, работникът няма да бъде поставян в ситуация, при която трябва да води съдебни дела, за да получи това, което вече е признато от работодателя като дължимо.

В този смисъл ние **предлагаме да се включи в текста на чл.417 от ГПК нова точка 10 със следното съдържание:**

“10. извлечения от ведомости за заплати, с които се установяват задълженията на работодателите за парични вземания на работници и служители, произтичащи от трудови правоотношения.”

### **III. По законопроект 454-01-20/27.10.2014г.**

Законопроектът предвижда допълнение на чл.222, с нова ал.4 от Кодекса на труда.

Конфедерацията на независимите синдикати в България **подкрепи идеята на законопроекта** при обсъждането му в съответните комисии на 42-то Народно събрание. **Подкрепяме я и сега.** Следва да отбележим, че в

тази връзка КНСБ направи преглед на предвидените обезщетения в редица закони уреждащи правния статут на различни категории служители, чието финансиране се осъществява от държавния бюджет, вкл. и такива свързани с придобито право на пенсия. В сравнителен аспект, от общия анализ, става ясно, че само в случаите на чл. 106, ал.3 от ЗДСЛ и чл. 354 от ЗСВ има реално обвързване на обезщетението с придобиване на право на пенсия. В редица други уредени от различните закони случаи, обезщетението се изплаща при прекратяване на правоотношението, без преди това да е необходимо работникът/служителят да е придобил право на пенсия. В това отношение учителите са поставени също в неравностойно положение, спрямо други сфери, обезпечавани финансово, чрез държавния бюджет.

Във всички случаи, максималният размер на обезщетението надхвърля този предвиден в 222. ал.3 от Кодекса на труда. Най-голям размер – 20 брутни месечни възнаграждения, е уреден за магистратите по Закона за съдебната власт (ЗСВ), за служителите на МВР по ЗМВР и военнослужещите по ЗОВСРБ. Тоест това разминаване на нормативни основания и размери на обезщетенията е неприемливо и неясно с какви аргументи е обяснимо!

На фона на горното, съмнение буди мястото, която тази разпоредба ще заема нормативният акт, в който се предлага да бъде записана, т.е. в Кодекса на труда. Смятаме за неправилно Кодекса на труда да урежда особено положение за едни или други категории работници и служители. **Такъв текст, третиращ по-високи размери на обезщетение при предлаганата хипотеза за учителите би следвало, и ние настояваме за това, да бъде записан в специалния закон - Закон за народната просвета.**

Още повече, че в предложението размера на обезщетението се свързва с наличие на „педагогически“, а не на трудов стаж каквато е хипотезата на чл.222, ал.3 КТ и със заемане на „педагогическа длъжност“. Нещо повече, в предлаганата нова ал.4 основанието за придобиване на право на това ново обезщетение се свързва не с придобиване на право на пенсия, а с „**пенсиониране**“, което е нещо различно и предполага вече придобито право, подадено заявление по съответния ред до НОИ за реализацията му и пенсионно решение, процедури уредени в КСО и изискващи освен вече прекратено трудово правоотношение и пенсионно решение. Тоест, появява се разнопорядкова основателност на обезщетението и размера му в чл.222 на КТ. Възможни са и непредвидени от вносителите конфликти между придобили правото лица при едно основание, но с различни размери предвид заемането на педагогическата длъжност. Горното налага да се изясни и въпросът – що е то

„педагогически стаж“ и „педагогическа длъжност“? В Закона за народната просвета използваното понятие е „педагогически персонал“ и „учителски стаж“, а в Кодекса за социално осигуряване – „учителски осигурителен стаж“. В крайна сметка това са все въпроси, които налагат този запис да бъде доре обмислен, обоснован и отнесен, като предложение към Закона за народната просвета.

ВМ

  
**ЧАВДАР ХРИСТОВ**  
**ВИЦЕПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ**