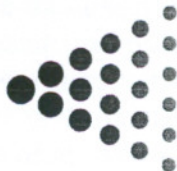


КРИБ



КОНФЕДЕРАЦИЯ
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ
И ИНДУСТРИАЛЦИТЕ
В БЪЛГАРИЯ

ГЛАСЪТ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС



Изх. № 455-00-455
София, 17 декември 2014 год.

Г-Н ХАСАН АДЕМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА
ПО ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И ДЕМОГРАФСКА ПОЛИТИКА
НА НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ

ОТНОСНО: Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда,
№ 454-01-16, внесен от Волен Сидеров и група народни представители

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН АДЕМОВ,

Във връзка с предоставения ни проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България изразява следната позиция:

КРИБ категорично възразява срещу приемането на предложените изменения на чл.245 и създаването на нов чл. 362а от Кодекса на труда.

Внесения законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда не се подкрепя по изложените по-долу съображения:

1. Предложените с §1 изменения и допълнения на чл.245 ал.2, ал.3 и ал.4 от проектозакона за изменение и допълнение на Кодекса на труда създават условия за значителна несигурност в правния мир, не са съобразени със съществуващите принципи на правото в Република България, не са балансирани и добре обмислени. Отговорността на работодателя е вече подробно разписана в съществуващата нормативна уредба, действащия Кодекс на труда и Търговския закон. Случаите на непротивопоставимост на извършените в периода на неплатежоспособност прехвърлителни сделки също са подробно описани и по тях има значителна като обем и обхват съдебна практика.

В § 1 от проекта за Закон за изменение и допълнение на Кодекса на Труда („ЗИДКТ“) чрез изменение на текста на чл. 245 ал. 2 от Кодекса на труда („КТ“) се

предвижда въвеждане на солидарна отговорност за изплащане на дължими плащания по КТ към работника за работодателя, собствениците на юридическото лице-работодател и длъжностните лица, които са отговаряли за управлението и контрола на работодателя в периодите на натрупване на задълженията. Този текст, освен, че е неясен (особено по отношение на длъжностните лица, като се има предвид, че сега съществуващата легална дефиниция на „длъжностно лице“ в КТ по принцип има съвсем друга идея за понятието и в друга връзка), води и до пълно противоречие с основни принципи на правото. Считаме, че неоснователно се разширява кръгът на отговорни лица извън работодателя. Единствено отговорен за заплащането на дължимите на служителя трудови възнаграждения следва да бъде работодателят по смисъла на § 1, т.1 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, с когото конкретният работник/служител е сключил трудов договор.

Следва да се има предвид, че специално в капиталовите търговски дружества собствениците нямат по необходимост пряко отношение към управлението на предприятието, като те обикновено са еднакво засегнати от евентуална неплатежоспособност на предприятието. Не трябва да се забравя също така, че понякога собственици са лица участвали в масова или работническа приватизация.

Считаме, че формулировката „длъжностните лица, които са отговаряли за управлението и контрола на предприятието“ е изключително неприциска и опасна в необмислеността си. По този начин всеки счетоводител или служител на мениджърска позиция, който едновременно с това е служител на работодателя си, ще носи отговорност за задължения към други работници и служители извън този кръг. Ако за всеки мениджър съществува риск да носи отговорност за всяко задължение към всеки работник и служител на всяка компания в която е работил някога, то каква е правната сигурност която създава предложението? Този текст нарушава един от основните принципи на правото на Европейския съюз, а именно – правото на правна защита. Не става ясно дали предложението визира единствено членовете на Съвета на Директорите в едно АД или Управителите в едно ООД.

От една страна, по отношение на капиталовите търговски дружества се създава изключение от режима за отговорност на съдружниците (акционерите) да отговарят с направените от тях вноски, но не и лично за задълженията на дружеството. От друга страна, се въвежда и изключение от правилата за търсене на отговорност от управителите, членовете на управителните и контролните органи в капиталовите търговски дружества, които би следвало да отговарят за нанесените вреди на дружеството, но не и за неговите задължения. Считаме, че предлаганите редакции на текста противоречат на принципите на обоснованост и съгласуваност при изработването на нормативните актове, като не отчитат взаимодействието на трудовото право с други правни отрасли (особено с принципите на дружественото право). Също така сме на мнение, че с този текст не се създават реални гаранции за изплащане на трудовите възнаграждения, а по-скоро се поставят сериозни пречки пред свободната стопанска инициатива и привличането на инвестиции.

В § 1 от проекта за ЗИДКТ чрез създаване на **нова ал. 3 на чл. 245** от КТ се предвижда отговорността за изплащане на трудови възнаграждения, обезщетения и други плащания по КТ, да преминава и върху приобретателите на юридическото лице – работодател, ако в периодите на натрупване на задълженията или след това собствеността бъде прехвърлена. По този начин отново се създава изключение от режима за отговорност на съдружниците (акционерите) да отговарят с направените от тях вноски, но не и лично за задълженията на дружеството.

Относно солидарната отговорност на „приобретатели“ и „прехвърлители“ отново въпросът е регулиран вече в Търговския закон- и ако е необходимо да се затегнат правилата за неплатежоспособност и несъстоятелност, то систематичното място на предложенията за промени е именно там, а не в КТ. Също така може да се помисли за обогатяване на правилата в Гражданско-процесуалния кодекс. В сегашния си вид предложението създава висока степен на несигурност в правния мир, изгражда изкуствени пречки пред гражданския и търговски оборот, тъй като не се търси юридическата връзка между виновното или недобросъвестно поведение на приобретателите и прехвърлителите и настъпила неплатежоспособност, а се въвежда изкуствена презумпция за неограничена имуществена отговорност на тези лица поради простия факт на извършване на действия по прехвърляне и придобиване.

В допълнение, **новата ал. 4** предвижда по отношение на цитираните задължения да бъде непротивопоставимо прехвърлянето на активи от страна на работодателя, юридическото лице-работодател и собствениците на юридическото лице-работодател, извършено в периодите на натрупване на задълженията или след това, при явно неизгодни условия, което категорично може да създаде несигурност в търговския оборот.

Предлаганите текстове на новите ал.3 и ал.4 на чл. 245, навлизат -и във въпроси на общото гражданско съдопроизводство, които са извън предмета на Кодекса на труда. Тези въпроси са предмет на уреждане в Гражданския процесуален кодекс.

Считаме, че в опитите да се създаде допълнителна гаранция за гарантиране на изплащането на трудовите възнаграждения на работниците и служителите, предлаганите текстове абсолютизират тази защита, като възлагат солидарно задълженията и на трети физически лица, някои от които може въобще да не участват в оперативното управление на работодателя. На практика, с предложените текстове, задълженията към персонала се възлагат на лица, извън работодателя в тесен смисъл на думата. Считаме, че и към момента в българското законодателство съществуват достатъчно механизми за гарантиране на изпълнението на задълженията на предприятията, както към работниците и служителите им, така и към другите им кредитори. Изказваме становище, че не следва да се търсят нови законодателни усложнения, а да се работи в посока за подобряване на функционирането и прилагането на приетите към настоящия момент от правото разрешения.

Освен гореописаното, предлаганите нови текстове на чл.245 от КТ влизат в остро противоречие с въведените до момента понятия за „работодател“ и „предприятие“ в трудовото законодателство чрез разписаните легални дефиниции в Допълнителните разпоредби на КТ. С предлаганите промени твърде неясно и неограничено се прави опит да се формулира солидарната отговорност за задълженията при забавено изплащане на трудовите възнаграждения, обезщетения и други плащания по КТ. С новите текстове на ал.1 до ал.4 на чл.245 от КТ, се прави напълно недопустим и необоснован опит да се включи в обхвата на работодателската отговорност и тази на собствениците на юридическо лице-работодател и длъжностните лица, които са отговаряли за управлението и контрола на предприятието в периодите на натрупването на задълженията. С предложената редакция на новите текстове се смесват правата задълженията на собствениците на един работодател според вида на търговеца в зависимост от разписаните правила в Търговския закон, като напълно неясно се употребява и понятието „длъжностни лица, отговарящи за управлението и неговия контрол“. Дефиницията за длъжностно лице е употребено в НК със съвсем друг смисъл,

а в случая вероятно се прави опит да се включат като солидарни длъжници лицата, които по силата на договорите си за управление на едно търговско дружество упражняват функции по управление и контрол на едно предприятие. Тук следва да се отбележи и хипотезата, че е напълно възможно един работодател (търговско дружество) да притежава няколко предприятия по смисъла на дефинициите, дадени в Допълнителните разпоредби на КТ и в тази връзка, употребеният в новите текстове израз „длъжностни лица, които отговарят за управлението и контрола на предприятието“ е най-малко неточно употребен. Ако в случая се прави опит да се визират членове на управителните органи или висшия мениджърски екип на едно търговско дружество, то следва да се има предвид, че те носят отговорност за своето управление, която е регламентирана като основание, процедура на реализиране и размер в Търговския закон.

Предвиденият нов допълнителен текст на ал.3 на чл.245 цели регламентиране на солидарната отговорност на прехвърлителите и приобретателите при натрупване на задълженията към работници и служители, като в тази връзка следва да се посочи, че предлаганият запис е напълно излишен, тъй като и към днешна дата отговорностите на предишни и сегашния работодател спрямо работниците и служителите в различните случаи при промяната на работодателя са ясно регламентирани като ангажименти в отделните текстове на хипотезите по чл.123 и чл.123а от КТ.

2. В § 2 от проекта на ЗИДКТ е предвидено създаването на **нов чл. 362а** от КТ, въвеждащ опростена процедура за присъждане на дължимо трудово възнаграждение. Считаме, че въвеждането на подобна „опростена процедура“ няма да доведе по необходимост до по-бързо присъждане и събиране на дължими трудови възнаграждения. Считаме, че предложеният текст въвежда допълнителни процесуални разпоредби в един материално-правен акт (изчистен през годините именно от процесуални правила), при това ненужно. Систематичното място на тези промени би било в ГПК, но само по себе си предложението е необмислено и създава правна несигурност и допълнителна административна тежест. И към момента съществува особения ред на бързото производство (чл.310- 317 ГПК) по реда на глава 25 от ГПК (чл.310, ал.1,т.1), предвиден изрично и за иски за трудово възнаграждение и за обезщетение за времето, през което работникът е останал без работа поради незаконно уволнението. Не на последно място, предложените разпоредби са базирани на презумпцията, че размерът на присъденото вземане по правило няма да съвпада с действително дължимото от работодателя възнаграждение (поради механизма на изчисляването му), което считаме, че противоречи на принципите на законност, на равенство на страните и на установяване на истината като основни начала на българското гражданско – процесуално право. Освен това, ако спорът е по самото си същество относно размера на трудовото възнаграждение, то няма как да се приложи нормата на чл.177 КТ – например в случаи на работа без трудов договор и формално документиране на плащанията или в случаите на заплащане на реално трудово възнаграждение различно от формално декларираното – напр. минималната работна заплата. В тези случаи предложението е безсмислено и не постига целения ефект. В допълнение на това се предвижда допускане на предварителното изпълнение на решенията по „опростената процедура“, като обръщаме внимание, че и към момента ГПК предвижда ред за предварително изпълнение на невлезлите в сила решения, при които се присъждат възнаграждение и обезщетение за работа. В българското законодателство предварително изпълнение се допуска на основания, които създават висока степен на сигурност за съществуването, ликвидността и изискуемостта на вземането. Формализираното изявление на физическо лице за съществуването на

такова по принцип не е сред тях, освен ако това изявление не бъде оспорено – чл.410 и следващите на ГПК. С предложението се въвежда особен случай, в който това правило се променя, като е достатъчно кредиторът да има качеството на настоящ или бивш работник или служител, а длъжникът – на настоящ или бивш работодател на този работник или служител. По този начин се създава допълнително формално основание и правна възможност за всеки един работник или служител, по всяко време да пристъпи към изпълнение върху имуществото на своя работодател без значение на основателност на претенцията. Това създава риск за самото съществуване на всяко едно предприятие в България и намалява привлекателността на каквато и да е инвестиция в икономиката. Не на последно място отварянето на нови работни места ще е свързано с пропорционално увеличаване на риска за работодателя, което само по себе си обезсмисля инициативата за икономическо развитие и отварянето на нови работни места. От друга страна, предложението предвижда издаване на изпълнителни листове „за изравняване“ на задълженията, без оценка на допълнителните административни разходи, време и усилия. С други думи, въвежда се един особено спорен институт, при все че в българското право съществуват достатъчно механизми, осигуряващи бързото разглеждане на трудовите спорове (безплатно за работниците), както и механизми за обезпечаване изпълнението или предварително изпълнение на невлезлите в сила решения на съдилищата.

В заключение, считаме, че в преимуществената си част предложените изменения и допълнения на КТ въвеждат изключително спорни институти и разрешения, противоречащи на основни принципи на други правни отрасли, като не отчитат наличните, предоставени от действащото законодателство, мерки за закрила и защита правата на работниците и служителите във връзка с гарантиране получаването на трудовите възнаграждения и други обезщетения, предвидени в КТ. Също така бихме искали да акцентираме, че следва да се обърне най-голямо внимание на коментарите по § 2 от законопроекта, тъй като предложените там текстове въвеждат безпрецедентни ограничения на законови права и биха довели до невъзможност на работодател за неопределен период от време да използва адекватни законови способности, с които да прекрати трудовите правоотношения с работник/служител, извършващ тежки дисциплинарни нарушения или при липса на качества на работника/служителя за ефективно изпълнение на работата, или при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът/служителят не отговаря на тях, в случай, че работникът е ищец по трудов спор срещу работодателя си. Тези промени биха отворили вратите към превратно използване на права от страна на работниците и служителите, които с образуването на едно дело срещу работодателя, независимо дали има основание за това, биха си гарантирали защита срещу уволнение, дори при извършване от тяхна страна на тежки нарушения на трудовата дисциплина, като дори невявяване на работа.

Поради гореизложеното, направените предложения със ЗИД на КТ № 454-01-19, внесен в Народното събрание от Волен Сидеров и група народни представители следва да бъде отхвърлен. По същество законопроекта повтаря внесения ЗИД на КТ № 354-01-99, внесен в 42-то Народното събрание от Магдалена Ташева и група народни представители, по който КРИБ вече изрази позиция, която не се различава по така представената по-горе.

С уважение,

Евгений Иванов
Изп. директор