



НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Вх. № КТСП-653-08-25
дата: 12.07.2016 г.

КНСБ
СОФИЯ, ПЛ. "МАКЕДОНИЯ" № 1
Изх. № 02-01-19
Дата: 12.07.2016

ДО
Д-Р ХАСАН АДЕМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА ПО
ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА КЪМ
43-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

На Ваш Изх. № КТСП 653-08-25/08.07.2016 г.

УВАЖАЕМИ Д-Р АДЕМОВ,

Внимателно се запознахме със законопроекта за изменение и допълнение на Кодекса на труда № 654-01-88, внесен от Румен Димитров Христов и група народни представители на 08.07.2016 г., и изразяваме следното **становище**:

1. Основният проблем в законопроекта се съдържа още в първото изречение на чл. 114а, ал. 1 КТ, в което е посочено, че „трудово правоотношение за краткотрайна сезонна селскостопанска работа **възниква** с „**възлагане**“ на работа на работника от регистриран земеделски стопанин.

Формулирана по този начин разпоредбата насочва към извода, че вносителите предлагат един нов, **четвърти способ** за възникване на трудово правоотношение¹ – „**чрез възлагане**“. От него тръгват съмненията ни за верността на подхода на вносителите.

Думата „**възлагам**“ (гл.), според Българския тълковен речник², означава:

- накарвам, натоварвам някого да извърши нещо;
- **поръчвам** и го оставям да работи (вж. и „поръчвам“ и „поръчение“, същият речник, стр. 694).

В сравнение с чл. 1, ал. 2 КТ³, според който същността на трудовото правоотношение се състои в **предоставяне на работна сила**, думата „**възлагам**“ води до друг вид правоотношение.

¹ Съществуващите три способа са – трудов договор, избор и конкурс.

² Български тълковен речник, БАН, изд. 1993 г. стр. 104

³ Чл.1 (2) Отношенията при **предоставянето на работна сила** се уреждат само като трудови правоотношения.



Възлагането, като юридически факт, който води до възникване на правоотношения, е характерно за облигационните правоотношения, при които вместо работодател, има възложител, а вместо работник – изпълнител. Формулировката на текста дава основание да мислим за облигационно отношение, възникнало от двустранен договор, чиито страни са „Възложител“ и вероятно „Изпълнител“. Тоест, предлаганият текст очертава фигурата на един **ненаименован договор с облигационен характер**, който по своята същност и характеристики се доближава до договора за изработка – чл. 285 ЗЗД, или до договора за поръчка – чл. 280 ЗЗД, при който страните са „Доверител“ – „Довереник“⁴.

Нещо повече, така описаното правоотношение може да се реализира и по пътя на едностранната сделка, чрез чл. 368 ЗЗД⁵ – публично обещаната награда.

Още повече, че „възложената работа“ не е свързана с определена трудова функция, не е постоянно, системно, ежедневно осъществявана, т.е. няма ежедневни задължения по длъжността, респ. длъжностна характеристика (такава всъщност няма). Така, както е описана в предлагания чл. 114а КТ, възложената работа е по-скоро търсене, очакване на резултат – **„обработка на насаждения и прибиране на реколта“**.

Все в тази посока са изводите от няколко предлагани алинеи:

- няма длъжност, няма работник, има изпълнение – обработка на насаждения и прибиране на реколта – което е резултат, а не предоставяне на работна сила;
- няма работно време, т.е. времето не се признава за трудов стаж;
- няма съдържание на трудов договор присъщ на всички трудови договори – чл. 66 не се прилага;
- от второто изречение на предлагания чл. 114а, ал. 3 КТ можем също да правим заключения за характера на правоотношението, което въобще не е същото, като което и да е друго правоотношение по възможните способи за възникване по КТ – трудов договор, избор, конкурс;
- няма начало на изпълнението – т.е., важно е да се извърши работата, да се даде резултата, няма работно време и т.н.

⁴ Чл.258. С договора за изработка изпълнителят се задължава на свой риск да изработи нещо, съгласно поръчката на другата страна, а последната - да заплати възнаграждение.

Чл.280. С договор за поръчка довереникът се задължава да извърши за сметка на доверителя възложените му от последния действия.

⁵ Чл.368. Публичното обещание за награда за извършване на определена работа, дадено в писмена форма или обявено чрез печата или по друг начин, задължава обещателя да заплати наградата.



Би следвало да няма и трудова дисциплина, респ. дисциплинарни наказания и редица други елементи, съществени за трудовото правоотношение, напр. закрила, защита и т.н.

В тази връзка ще припомним, че в процеса на подготовката на действащия сега чл. 114а КТ през 2016 г. представители на работодателите изразиха тезата, че тези отношения могат да бъдат уредени и по пътя на облигацията, т.е., чрез облигационен/граждански договор. Законопроектът убедително поддържа тази тяхна теза. По наше мнение, предлаганата конструкция с успех може да допълни ЗЗД?

Такъв подход по никакъв начин няма да позволи да се заобикалят произтичащите от тях осигурителни отношения, които в крайна сметка са основния проблем. Или по-точно, предвидената в Наказателния кодекс отговорност за т.нар. „осигурителна измама“.

2. На следващо място, възникват редица въпроси по конкретни текстове от законопроекта.

Например, каква е ролята на предвидения в ал. 3, изр. 2 **трудов договор**? Очевидно е, че към момента на неговото сключване трудовото правоотношение вече е възникнало, съществува! Тоест, трудовото правоотношение не възниква от този т.н. „трудов договор“! В този смисъл **договорът има не правопораждащ, а констативен ефект?! Игрое ролята на някакво своеобразно споразумение по чл. 107 КТ. Сам по себе си този подход също представлява нов принос в трудовото законодателство!**

Всъщност, този „трудов“ договор е съвсем различен от всички останали и уредени в Кодекса на труда трудови договори, предвид неговото съдържание (чл. 114, ал. 3, изречение 2) и с оглед на това, че за него няма да се прилага чл. 66 КТ, който по начало урежда съдържанието на трудовите договори.

Какво ще стане, ако работникът откаже да подпише трудовия договор в края на предвидения период?! Такава хипотеза е възможна, предвид съдържанието на ал. 8, според която възнаграждението се изплаща ежедневно, а според ал. 1 изпълнителят/работникът вече е получил и отрязакът от талона, доказващ положен труд за съответния ден.

В тази връзка, какво е съотношението между трудовия договор и споразумението по ал. 8, което може да бъде неформално, т.е. устно?! Приемаме, че то е нещо различно от трудовия договор, поради изчерпателния текст на ал. 3.



На следващо място – каква е ролята на **едностранния протокол** уреден в алинея 2, спрямо трудовото правоотношение? Какъв е ефекта от него спрямо трудовото правоотношение? Според нас, никаква, т.е. протоколът е израз на прекомерна регулация и излишен административен подход!

Въпроси изникват и по ал. 7, относно отчитането на отработеното време. Възможни ли са злоупотреби от страна на регистрирания земеделски стопанин – възложител, и кой проверява изготвения от него отчет на отработеното от работника време?

Не може да не обърнем внимание и на факта, че този законопроект се появява броени дни, след като беше внесен друг такъв – № 654-01-64/12.05.2016 г., внесен от народния представител Румен Христов и група народни представители, по който КНСБ предостави становище на Комисията.

Извън съмнение е факта, че законопроектът търси решения **на проблемите на съответния кръг предприемачи-производители**. Това обаче се прави прибързано, без да се отчитат редица съществени правни аспекти и принципи на трудовото законодателство.

Такъв лобистки подход, който създава прецеденти поставящи под съмнение правата и интересите на работниците и служителите и прокарва пътека за нови „творчески“ подходи в правната уредба на такива важни обществени отношения, каквито са трудовите правоотношения, не можем да приемем.

Предвид горното, Конфедерацията на независимите синдикати в България не подкрепя законопроекта. Считаме, че той влиза в противоречие с основни принципи на трудовото законодателство и не следва да бъде приеман.

Ползваме случая да Ви помолим, да изискате становище от Националния съвет за тристранно сътрудничество по този законопроект, на основание чл. 76, ал. 3 от Правилника за организацията и дейността на Народното събрание.

ПЛАМЕН ДИМИТРОВ
ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ



ЧХ/ВМ/ТТ