



НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Вх. №

КТСП-753-08-5

дата

18.07.2017 г.

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. №: 02-117

18.07.2017

ДО  
Г-Н ХАСАН АДЕМОВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
КОМИСИЯТА ПО ТРУДА,  
СОЦИАЛНАТА И  
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА  
44-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

НА ВАШ № КТСП-753-08-5/11.07.2017 г.

СТАНОВИЩЕ

**ОТНОСНО:** Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда  
№ 754-01-40

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН АДЕМОВ,**

Министерството на труда и социалната политика изразява следното становище по Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 754-01-40, внесен от Диана Йорданова, Павел Шопов, Светлана Ангелова, Драгомир Стойнев, Крум Зарков, Дора Христова, Албена Найденова, Хасан Адемов, Александър Сабатинов и Елхан Кълков на 06.07.2017 г.

**I. Относно предложенията за промени в Кодекса на труда**

Подкрепяме направените предложения за изменения и допълнения в Кодекса на труда (КТ), тъй като с тях се гарантира по-добра защита на работниците и служителите и се създава по-голяма правна сигурност при осъществяване на контрол върху задължения на работодателите след прекратяване на трудовите правоотношения. Предвид съдебната практика, към настоящия момент в голяма степен е ограничена възможността от ефективен и цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство и по-специално в областта на изпълнение на задълженията на работодателите за изплащане на трудови възнаграждения и обезщетения, когато са прекратени трудовите правоотношения.

Във връзка с предложението за нова ал. 3 в чл. 228 КТ, в която се предвижда краен срок за изплащане на обезщетенията, следва да се има предвид, че разпоредбата не би била приложима спрямо обезщетението за оставане без работа (чл. 222, ал. 1 КТ), тъй като задължението за работодателя възниква от момента на предявяване на искането и

удостоверяване на обстоятелствата от страна на работника или служителя. Също така, срокът, за който се изплаща обезщетението за оставане без работа може да бъде по-дълъг от един месец (определен с акт на Министерския съвет, индивидуален или колективен трудов договор), което ще направи разпоредбата неприложима.

Освен това, с разпоредбата се създава възможност с колективен трудов договор да се договаря друг срок за изплащане на обезщетенията, т.е. допуска се и договаряне на по-дълъг срок. Това от своя страна противоречи на принципа, че с колективен трудов договор могат да се договаря по-благоприятни условия за работника или служителя.

## **II. Относно предложението за изменение на чл. 417 от ГПК**

Подкрепяме по принцип предложението да се включат работниците и служителите към лицата, които имат право по реда на ГПК да поискат от съда издаване на заповед за изпълнение въз основа на документ.

Следва да се има предвид, че предложената разпоредба може да създаде проблеми при прилагането ѝ поради невъзможността на работника или служителя да получи копие от протокола на инспекция по труда, с който са наложени принудителните административни мерки на работодателя.

Съгласно трайно установената съдебна практика на ВАС принудителните административни мерки не засягат работника или служителя. Той не е техен адресат, тъй като те не създават за него никакво задължение, нито непосредствено се засяга правото му на труд (Определение по адм. дело № 12536/2013 г., шесто отделение ВАС; Определение № 14493 адм. дело № 14087/2010 г., шесто отделение ВАС и други), с оглед на което протоколът не се връчва на работника или служителя.

Трябва да се вземе под внимание и обстоятелството, че инспекция по труда извършва цялостен контрол на трудовото законодателство по време на своите проверки, поради което с протокола за извършена проверка могат да са констатирани и други нарушения и да са наложени принудителни административни мерки, които нямат отношение към индивидуалното трудово правоотношение на работника или служителя. При предоставяне в цялост на протокола може да се стигне до нарушение от страна на контролните органи, тъй като те са длъжни да не разкриват пред трети лица информация, която им е станала известна по време на проверката (чл. 403, ал. 1, т. 1 от КТ).

Предвид изложеното сме на мнение, че в законодателството би следвало да се предвиди възможност, работникът или служителят да получи извлечение от протокола за извършена проверка, за да се осигури приложението на предложената разпоредба.

## **III. Относно предложенията за промени в Търговския закон (ТЗ)**

Подкрепяме направените предложения за промени в ТЗ, като считаме, че разпоредбата на новата ал. 8 в чл. 141 следва да се прецизира, с оглед изясняване на въпроса, дали съдружниците заедно или поотделно ще бъдат овластени с правата, посочени в нея.

## **IV. Относно предложението за изменения в Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (ЗГВРСНР)**

Подкрепяме предложението за включване в кръга на правоимащите лица на тези, които са или са били в трудово правоотношение с работодателя, и на които правоотношението е прекратено през последните шест (вместо три) месеца преди датата на вписването на решението за откриване на производство по несъстоятелност на работодателя, както и предложението за удължаване на срока за подаване на заявление-декларация от два на три месеца. Считаме, че по този начин ще се осигури възможност повече лица да се възползват от правата, регламентирани в закона.

## V. Относно предложенията за промени в Закона за обществените поръчки (ЗОП)

Подкрепяме направените предложения за промени в ЗОП, тъй като чрез тях се ограничава участието в обществени поръчки на работодатели, които нарушават трудовото законодателство.

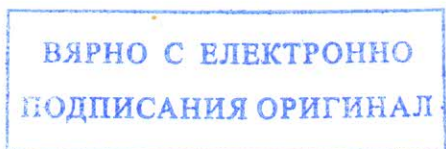
Във връзка с предложенията, свързани с отстраняване от участие в процедура за възлагане на обществена поръчка (чл. 54, ал. 1, т. 6 ЗОП) и с доказване на липсата на основание за отстраняване на участник, избран за изпълнител (чл. 58, ал. 2 ЗОП) изразяваме следните бележки:

Намираме за достатъчно както отстраняването на участник, така и доказването на липсата на основание за отстраняване на участник, да става при наличие на влязло в сила наказателно постановление или съдебно решение.

Целта на принудителната административна мярка е поправка и преустановяване на допуснатото нарушение, а не претърпяване на неблагоприятни последици от него.

Освен това, следва да се има предвид, че принудителната административна мярка може да бъде обжалвана пред съда, а обжалването не спира изпълнението ѝ. Ако участникът или кандидатът в процедурата по ЗОП е отстранен поради наложена принудителна административна мярка, която в последствие е отменена от съда, ще има основание за обжалване на процедурата по ЗОП. Това обстоятелство създава правна несигурност за възложителя на обществената поръчка и ще затрудни провеждането на процедурата по ЗОП.

Следва да се отбележи, че по силата на предложената редакция участниците в процедура по ЗОП с наказателно постановление или съдебно решение, независимо кога те са влезли в сила, ще подлежат на отстраняване. С оглед на това намираме за целесъобразно да се предвиди срок, след изтичането на който работодатели с наказателни постановления или съдебни решения да могат отново да кандидатстват в процедури по ЗОП. Подобен срок е регламентиран в други закони, например в Закона за насърчаване на заетостта.



*Маш*

X

БИСЕР ПЕТКОВ  
Министър на труда и социалната политика  
Signed by: Biser Hristov Petkov

