



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

СТАНОВИЩЕ

Относно: Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда
№ 754-01-40, постъпил на 06.07.2017 г.

УВАЖАЕМИ Г-Н АДЕМОВ,

Запознахме се в детайли със законопроекта за изменение и допълнение на Кодекса на труда с № 754-01-40, постъпил на 06.07.2017 г., внесен от Диана Йорданова, Павел Шопов, Хасан Адемов, Светлана Ангелова, Драгомир Стойнев и група народни представители. Законопроектът беше обсъден на заседанието на Комисията по трудово законодателство към НСТС. То се проведе на 14.07.2017 г., на което ние представихме своите бележки, относно промените в отделните нормативни актове. Нашето **становище** по направените предложения е следното:

- I. По § 1. Неправилно, според нас, крайният момент на плащане се извежда от прекратяване на трудовото правоотношение. Този момент е от значение, само за някои от обезщетенията по **“този раздел” – чл. 220, чл. 221, чл. 222, чл. 224 КТ!** Тоест, формулираният по този начин текст не обхваща всички обезщетения по „този раздел“!

Формулировката на редица обезщетения от раздел III (вж. напр. типичните, най-често срещаните в практиката, обезщетения са по чл. 222 КТ, трите алинеи и по чл. 224 КТ). Тълкуването на тези разпоредби в коментари и в съдебни дела е, че **правото на обезщетение възниква в момента на**



прекратяването на трудовото правоотношение. От този момент работодателят дължи обезщетението.

Приема се в практиката, че реално моментът на изплащане на обезщетенията съвпада с момента на изплащане и на трудовите възнаграждения.

По наше мнение, правилният подход е срокът за изплащане да се извежда от момента на придобиване на правото на обезщетение!

Извън посочените по-горе обезщетения, друга част от тях са свързани с изтичане на определен период от време (вж. чл. 225, ал. 1, чл. 213 КТ и някои други от раздела), т.е., при тях има момент на възникване и последващ период от време, определен от закона конкретно или по условия. Следователно след изтичане на този период от време настъпва падежа – моментът, в който обезщетението става изискуемо.

Предвид това по-точен би бил текст с редакция, която предвижда, че обезщетението се изплаща съобразно възникването на правото или момента на настъпване на падежа му, но не по-късно от края на следващия от тези момент месец.

1. В тази връзка предлагаме следната примерна редакция, като първи вариант:

§ 1. В чл. 228 се правят следните допълнения:

Създава се ал. 3:

„(3) Обезщетенията по този раздел се изплащат не по-късно от края на месеца, следващ месеца, в който правото е възникнало или е настъпил падежа му. След изтичане на този срок работодателят дължи обезщетението, заедно със законната лихва.“

Предлагаме и втори вариант като редакция на чл.228, ал.3 КТ.

Тази редакция е подходяща в случай, че по първия вариант използването на понятието „падеж“ смущава. Тогава е добре в текста на разпоредбата конкретно да се посочат/определят най-често срещаните в практиката обезщетения, които се бавят при прекратяване на трудовите отношения и създават проблеми за изплащане навреме.



2. Вторият вариант е следния:

§ 1. В чл. 228 се правят следните допълнения:

Създава се ал. 3:

„(3) Обезщетенията по чл. 220, чл. 221, чл. 222, чл. 224, се изплащат не по-късно от края на месеца, следващ месеца, в който правото е възникнало. След изтичане на този срок работодателят дължи обезщетението, заедно със законната лихва.“

II. По § 2. В чл. 399, ал. 1 след думите „и дейности“ се добавя:

*„**включително по изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовото правоотношение**“.*

Предложената в проектозакона добавка в чл. 399 КТ изглежда така:

Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда"

Чл. 399. (1) Цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности, **„включително по изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовото правоотношение“** се осъществява от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" към Министъра на труда и социалната политика.

Според нас, формулировката в частта й: **„... след прекратяване на трудовото правоотношение“** ще поражда проблеми при тълкуването респективно и при правоприлагането.

В по-широк план фразата се отнася, както за възнагражденията, така и за обезщетенията. Би могло да се твърди, че се отнася само за обезщетенията, но по наше мнение е относима и към двете. На проверка и контрол подлежи изплащането и на двете задължения, но съгласно проектопредложението само след прекратяване на правоотношението!? Или, че ако има неизплатени възнаграждения, или обезщетения докато трае/съществува правоотношението, ИА" ГИТ" няма право на проверка и контрол??! Считаме, че такъв смисъл на допълнението не следва да се придава. Ето защо смятаме, че по-правилно е текстът да се редактира по следния начин: **„включително по изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения и след прекратяване на трудовото правоотношение“.**



Смисълът на това наше предложение е, че всъщност дейността на контролните органи, освен през периода на времетраене на трудовото правоотношение, следва да обхване и периода от време след прекратяване на трудовото правоотношение, тъй като на практика често срещани са случаите, когато именно тогава работодателите отказват да изплащат обезщетения – било за неизползван платен годишен отпуск, или напр., поради придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Аргументи като „няма пари“ или „в затруднения съм“ нерядко се използват, но както е известно, в правото действа принципът, че липсата на средства не освобождава длъжникът от изпълнението на задълженията му към неговия кредитор/кредитори. Още по-фрапиращи са случаите и на т.нар. „разсрочено“ изплащане на обезщетение на работника или служителя, когато му бъде връчена заповедта и дори бъде принуден от работодателя да подпише споразумение за такъв вид изплащане на дължимото му обезщетение. Това е абсолютно недопустимо и не оправдава работодателите, независимо в какви затруднения са.

III. По § 3. В чл. 404, ал. 1 се създава т. 12:

„12. да дават задължителни предписания на работодателя и органа по назначаване за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения“.

Аргументите по отношение на предложението за допълнение на чл. 399, ал. 1 КТ важат и за това предложение. Към тях добавяме и наличието на „органа по назначаване“ в този текст.

Предлагаме разпоредбата да придобие следния вид:

„12. да дават задължителни предписания на работодателя и органа по назначаване за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения и след прекратяване на трудовото правоотношение“.

Задължителните предписания ще са насочени към работодателя, който дължи неизплатено трудово възнаграждение или обезщетение, произтичащо от прекратеното трудово правоотношение.



IV. По § 4. В чл. 412а, т. 2 след думите: „едноличните търговци“, се добавя „на дружества, създадени по реда на Закона за задълженията и договорите.“

Чл. 412а. За нарушения на трудовото законодателство се налагат следните видове административни наказания:

1. глоба – на физическите лица;
2. имуществена санкция – на юридическите лица и за едноличните търговци, **„на дружества, създадени по реда на Закона за задълженията и договорите.“**

Би следвало добавката да има следния вид **„и** на дружества, създадени по реда на Закона за задълженията и договорите.“

V. По § 5. В ГПК, чл. 417, се създава нова т. 8.

„т. 8 влезли в сила предписания на органите на ГИТ до работодател за изплащане на забавени повече от 2 месеца парични задължения по трудови правоотношения“.

Неясно защо вносителите не са зачели предложението на Омбудсмана за чл. 417 ГПК, което ние подкрепяме. Това предложение има друго съдържание, основание за изпълнително производство:

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

Горното предложение кореспондира със съществуващото задължение за работодателя по чл. 128, т. 3 КТ, съгласно който:

„Работодателят е длъжен в установените срокове:

1. да начислява във ведомости за заплати трудовите възнаграждения на работниците и служителите за положения от тях труд;
2. да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа;



3. да издава при поискване от работника или служителя извлечение от ведомостите за заплати за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения“.

Смисълът на т. 3, чл. 128 КТ е да служи като основание за издаване на изпълнителен лист. Такава бе и конструкцията в отменения ГПК, в чиито чл. 237, б. „г“ съществуваше **възможност извънсъдебно да се издава изпълнителен лист по вземания на работниците и служителите, произтичащи от трудови правоотношения**. Тоест, текстът на чл. 128, т. 3 от КТ беше пряко свързан с текста на чл. 237, б. ”г” на отменения ГПК.

Нямаме логично обяснение защо тази идея е отхвърлена от Временната комисията на 44-то НС по неизплатените заплати, т.е. от вносителите?!

Според нас, предлагания в този вид текст на т. 8 от чл. 417 от ГПК е несъвършен, защото **допуска да има неизплатени заплати за срок поне от два месеца?!** Това би означавало, че предписание ще се издава от контролните органи само след като има забава при изплащане на трудовите възнаграждения поне от два месеца. Недоумяваме кое налага да се търпи такава забава??! Социално оправдана ли е! В нея прозира жест към неизправния длъжник. Без значение е какви може да са причините за забавата.

Предписанието на контролните органи на ИА „ГИТ“ може да се получи, респ., процедура по чл. 417 ГПК може да започне, след като има минимум 2, а е възможно да са 3, 4 или повече неизплатени заплати. Какво печели обществото, правото, обезправения работник/служител от това предложение?! Нищо!!

Във връзка с горното, в тази си част текстът влиза в противоречие с чл. 48, ал. 5 от Конституцията (виж и Конституционно дело № 3/2017 г.).

Логиката изисква, като основание за процедура по чл. 417 ГПК не предписание от ИА „ГИТ“, а волеизявлението на работодателя-длъжник, по чл. 128, т. 3 от Кодекса на труда.

Освен всичко изложено дотук, обикновеният работник няма как да разбере дали между неизправния и задлъжнял към него работодател има предприети действия от страна на контролните органи на ГИТ по чл. 404 КТ. Според нас, логично е в закона да се предвиди процедура за уведомяване на



работниците със забавено изплащане на трудови възнаграждения, за да се даде гаранция, че те могат да се ползват от незабавното изпълнение по чл. 418 от ГПК във връзка с чл. 417 от ГПК.

VI. По § 6. В чл. 141 на Търговския закон се създава нова ал. 8 със следното съдържание:

„Ако дружеството няма вписан управител повече от един месец“

Подкрепяме това предложение по принцип.

Предвижда се също така промяна в чл. 687, ал. 1 ТЗ. Предложението на Омбудсмана е само за добавката: „или прекратено трудово“... Срокът от 6 месеца е на вносителите, като липсват аргументи за въвеждането му, поради което не го подкрепяме.

Освен това се предлага промяна в чл. 789, ал. 1, т. 2 ТЗ. Предложението не е на Омбудсмана и отново се въвежда 6-месечния срок, като остава неясно защо се предлага?

VII. По § 7. Промени в Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя – подкрепяме ги по принцип.

VIII. По § 8. Промени в Закона за обществените поръчки – подкрепяме ги по принцип.

С оглед на изложените аргументи, изразяваме увереност, че нашите предложения ще бъдат внимателно обсъдени и припознати/възприети и ще бъде създадена правна уредба, която реално би могла да защити правата и интересите на работниците и служителите от безотговорното поведение на не малка част от работодателите.

С УВАЖЕНИЕ,

ПЛАМЕН ДИМИТРОВ
ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ

