



ДО  
КОМИСИЯТА ПО ПРАВНИ ВЪПРОСИ  
КЪМ НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ

СТАНОВИЩЕ

ОТНОСНО: Предложения за изменение и допълнение на Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на парламента от 13 март 2020 г

УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА,

След обявяването на извънредно положение в страната с решение на Народното събрание на Република България от 13.03.2020 г., на общественото внимание бяха представени различни икономически мерки на правителството, с които се цели както съхраняване на националната икономика, така и съхраняване на поне минимални нива от социалния статус на българските граждани. На този етап, най-голяма медийна популярност придоби мярка, предвидена да запази:

- от една страна, **заетостта на работниците и служителите;**
- от друга, **доходите на физически лица**, произтичащи от трудови правоотношения.

Така презентираните цели **съвпадат напълно с очакванията на българските граждани** за адекватна и ефективна намеса на държавата в тази изключително кризисна ситуация. Механизмът, който бе възприет обаче, за постигане на тези цели, бе **напълно неадекватен и неспособен да обезпечи тяхната реализация на практика**. Поради тази причина, Конфедерация на труда „Подкрепа“ не само **не припозна** този механизъм като безпрецедентно по мащабите си „подпомагане“, но дори напротив, ясно и категорично заяви, че независимо от предвидения финансов ресурс, същият ще остане неизползван, защото тази мярка нито ще заработи, нито ще постигне поставените ѝ цели.

Още при обсъжданията на проекта за *Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на парламента от 13 март 2020 г.* (ЗМДВИП), както и по повод приемането на ПМС № 55 от 30.03.2020 г. за определяне на условията и реда за изплащане на компенсация на работодатели с цел запазване на заетостта на работниците и служителите при извънредното положение, обявено с решение на народното събрание от 13 март 2020 г. (ПМС № 55), Конфедерация на труда „Подкрепа“ ясно и категорично изрази позиция, че **избраният модел е неработещ, защото е възприета напълно погрешна философия** на реализиране на подпомагането. Невъзможно е да се постигне, както запазване на заетостта, така и гарантиране на поне част от доходите на голям процент от българските граждани, чрез подпомагане, което е адресирано към работниците и служителите, но **не предвижда каквато и да е възможност за реализиране на права по тяхна инициатива и с тяхното активно участие** в процедурата по „активиране“ на механизма и по гарантиране на неговото практическо реализиране. Така този, към когото бе насочено подпомагането **бе лишен от всякаква роля** в процеса и каквито и да е гарантирани в негова полза възможности да се възползва от мярката.





Конфедерация на труда „Подкрепа“ продължава да твърди и да настоява, че е наложително да се направи съществена и принципна корекция на предложената, преди всичко социална мярка, като същата да гарантира пряк и непосредствен достъп на работниците и служителите до средствата предвидени за нейното реализиране. Възприетият модел предоставя само и единствено на работодателите инициативата да реализират мярката по тяхна преценка и само спрямо работници и служители, посочени от тях. Предвид факта, че моделът категорично и неоправдано натоварва работодателите с реализиране на разходи за труд, без същият реално да бъде положен, мярката е обречена на неуспех още в своя зародиш.

Поради тази причина, Конфедерация на труда „Подкрепа“ отново настоява да се извърши незабавна промяна в разпоредбите на §6 от Преходните и заключителни разпоредби на ЗМДВИП, **като се възприеме първоначално предложението от нас модел на изплащане на средствата директно на осигурените лица**, без посредничеството на осигурителите, за които да се вмени задължение да предоставят информация на НОИ за осигурените лица, спрямо които се прилага мярката. От публикувани предложения на Асоциацията на организациите на българските работодатели (АОБР) за изменение и допълнение на ЗМДВИП, с удовлетворение установяваме, че представителните работодателски организации вече възприемат и споделят тази наша позиция като правилно и необходимо решение.

КТ „Подкрепа“, подобно на работодателските организации, категорично смята, че механизмът на подпомагане предполага промяна в модела на финансиране на мярката, като същото, в случаите на преустановяване на работа, се регламентира не като възнаграждение, а като обезщетение, дължимо за сметка на фондовете на държавното обществено осигуряване. Категорично обаче не приемаме за достоверно и основателно твърдението на АОБР, че „според обективни проучвания“, каквото и да значи това, разходите за издръжка на работниците и служителите спадат средно с 40% (?!?), когато те не полагат труд, а още по-малко това може да се приеме за действително обективно в конкретната ситуация, когато българските граждани са принудени да стоят в домовете си, при нарастване на консумацията на електричество, вода, парно и други консумативи, и при лесно установим и драстичен ръст в цените на определени стоки и услуги. В тази връзка, за да се намери нужния баланс, който да гарантира минимален социален статус на гражданите, от една страна, и прилагане на премерено щадящ осигурителната система компенсаторен модел на обезщетяване, от друга, Конфедерация на труда „Подкрепа“ предлага, в случаите на преустановяване на работа като последица от обявеното извънредно положение, работниците и служителите да имат право на обезщетение съизмеримо като размер с обезщетението за временна неработоспособност поради общо заболяване, като се регламентират минимален и максимален праг на дневния размер на това обезщетение, а именно - минимален праг, изчислен на база МРЗ за страната и максимален праг, изчислен на база 60% от максималния осигурителен доход.

## **РЕАЛНО И РАБОТЕЩО ПОДПОМАГАНЕ НА ЗАЕТОСТТА И ДОХОДИТЕ**

Предвид на посоченото дотук, КТ „Подкрепа“ предлага следната редакция на §6 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на парламента от 13 март 2020 г.:





„§6. (1) По време на действието на този закон, но за срок не по-дълъг от три месеца, Националният осигурителен институт превежда парично обезщетение на лицата, осигурени по чл. 4, ал. 1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване от осигурители, отговарящи на критерии, определени с акт на Министерския съвет.

(2) В случаите по ал.1, дневното парично обезщетение се изчислява в размер 80 на сто от среднодневното брутно трудово възнаграждение, върху което са внесени или дължими осигурителни вноски за периода от 18 календарни месеца, предхождащи датата на обявяване на извънредното положение. Дневното парично обезщетение в този случай, не може да е по-малко от 80% от среднодневния минимален осигурителен доход и не може да надвишава 60% от среднодневния максимален осигурителен доход за периода, от който е изчислено обезщетението.

(3) Средствата по ал.2 се превеждат по банков път на съответните осигурени лица за сметка на фонд "Безработица" на държавното обществено осигуряване в срок до 5 работни дни от датата на предоставяне на информация от осигурителите. Условието и реда за подаване на информация от осигурителите към Националния осигурителен институт се определят с акт на Министерски съвет.“

Подкрепяме предложението на АОРБ за създаване на преходна разпоредба, която да регламентира случаите на вече внесени заявления за изплащане на парични компенсации при действието на досегашната редакция на §6 от ПЗР на ЗДМВИП и приетото по прилагането й ПМС № 55, но предлагаме следната редакция на този текст:

„Информацията за осигурените лица, съдържаща се в Заявления, подадени от осигурители по §6 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на парламента от 13 март 2020 г., преди влизане в сила на този закон, се препраща служебно от Агенцията по заетостта към Националния осигурителен институт, а на осигурените лица, за които тя се отнася, се изплаща обезщетение по реда на този закон, без да е необходимо повторно предоставяне на информация от осигурителите за същите осигурени лица.“

Възприемането на тази коренно различна философия по прилагане на мярката за запазване на заетостта и доходите на работниците и служителите, предполага и изисква промяна и в новоприетия чл.267а от Кодекса на труда. В тази връзка нашето предложение частично се припокрива с предложението, формулирано от АОРБ и се свежда до следното:

„**Чл.267а. (1)** За времето на преустановяване на работата в случаите по чл. 120в, както и при установяване на непълно време със заповед на работодателя, издадена на основание чл.138а, ал.2, работникът или служителят има право на парично обезщетение по реда на §6 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г.

(2) В случаите на установяване на непълно работно време със заповед на работодателя, издадена на основание чл.138а, ал.2, размерът на паричното обезщетение се определя пропорционално на неотработеното време.“





## ЗАПАЗВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА, НЕ ОБЛЕКЧАВАНЕ НА УВОЛНЕНИЯ

Конфедерация на труда „Подкрепа“ не споделя изцяло предложенията на АОРБ във връзка с този нормативен текст, доколкото **не приемаме искането за приравняване на новосъздадения правен институт на „преустановяване на работа“ с хипотезата на обявяване на престой и спиране на работа.** В този смисъл, законодателят парвилно обвързва случаите по чл.120в, като самостоятелен правен институт, с правните последици, визирани в чл.173а, ал.1 и чл.267а от Кодекса на труда. Отправеното от работодателските организации предложение за промяна в чл.267а, подкрепено от КТ „Подкрепа“ чрез настоящото становище, по-скоро потвърждава, отколкото да отхвърля идеята за различна и самостоятелна уредба на случаите по чл.120в от КТ. Приравняването на случаите на преустановяване на работа по чл.120в с хипотезата на престой би създавало нова предпоставка за прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл.328, ал.1, т.4 от КТ, което основание сега е неприложимо в случаите по чл.120в от КТ, а мерките за ограничаване въздействието на обявеното извънредно положение следва да са насочени към запазване на заетостта. Предвиждането на обезщетение за сметка на фондовете на ДОО в случаите на преустановяване на работа следва да е достатъчно основание за липса на правен и икономически интерес от прекратяване на трудовите договори с работниците и служителите и по тази причина не следва да се предприема законодателна инициатива насочена към **облекчаване на процедурите за извършване на уволнения.** Предвид на тези и други аргументи, се обявяваме против и предложената от АОРБ промяна в правната регламентация на института „преустановяване на работа“, съдържащ се в чл.120в от Кодекса на труда.

## ГАРАНТИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Конфедерация на труда „Подкрепа“ би се солидаризирала с искането на работодателските организации, възможността за едностранно установяване на непълно работно време в хипотезата на чл.138а, ал.2 от КТ, да стане приложима и по отношение на отделни работници и служители, с цел повече гъвкавост в периода на действие на ЗМДВИП. Такава промяна можем да приемем без възражение, само в случай, че бъде възприет предложението по-горе механизъм за компенсиране частичната загуба на доходите на работниците и служителите чрез изплащане на обезщетение от фондовете на ДОО пряко на осигурените лица. В противен случай, сега съществуващата възможност за компенсаторно плащане зависи само и единствено от волята и преценката на работодателя, което не ни дава основание да бъдем солидарни при възприемането на нови гъвкави форми за разпределение на работното време, които не отчитат интересите и на другата страна по трудовото правоотношение, особено когато същите практически установяват механизъм за едностранно намаляване на размера на възнаграждението чрез установяване на непълно работно време.

Нещо повече, в случай, че предложението за изплащане на обезщетение вместо възнаграждение при преустановяване на работа по чл.120в не бъде прието, считаме за наложително създаването на текстове, които да преграждат възможностите за заобикаляне на закона, които вече са констатирани като практика, приложена от някои работодатели в краткото време на съществуване на разпоредбата на номата ал.2 на чл.138а от КТ. Тези работодатели използват предоставеното им право да установят едностранно непълно работно време и произтичащото от това пропорционално намаляване на трудовото възнаграждение, а след това издават заповед за преустановяване на работа по чл.120в от КТ, при което начисляват възнаграждението по чл.267а от КТ на база редуцирания размер





на заплатата, дължим при въведеното непосредствено преди това непълно работно време. В тази връзка, ако предложението за изплащане на обезщетение от ДОО вместо възнаграждение не се приеме, **предлагаме създаването на нова ал.2** при съществуващата сега редакция на **чл.267а от КТ**:

**„(2)** Брутното трудово възнаграждение по ал.1 включва:

1. Основното трудово възнаграждение, в размер уговорен между страните в индивидуалния трудов договор;
2. Допълнителните трудови възнаграждения, определени с нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер.“

Със същите аргументи, предлагаме в **чл.138а, да се създаде нова ал.5 с текст:**

**„(5)** В случаите по ал. 2, ако в месеца, следващ периода, за който е въведено непълно работно време, трудовото правоотношение на работника или служителя се прекрати, обезщетенията по чл. 220, чл. 221, ал. 1, чл. 222 и 224 се определят от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.“

Конфедерация на труда „Подкрепа“ не може да остане безучастна и към огромна част от българските граждани, на които следва да се гарантира не само запазване на заетостта, но и съхраняване на възможност за генериране на доход, който да им позволи да се справят в кризисната ситуация, в която се намират. В този смисъл, считаме за крайно наложително да се отговори ясно на огромните обществени очаквания, като се преразгледат мерките предвидени за онези български граждани, на които, поради въвежданите все по-драстични противоепидемични ограничения, се налага да приложат всяка дадена от закона възможност за да осигурят ползване на отпуск, като в това число попадат най-вече уязвимите групи, посочени в чл.173а, ал.2 от Кодекса на труда. За тях, в цитираната разпоредба бе предвидена възможност да ползват платения си годишен отпуск, а при изчерпване на същия да реализират право на неплатен отпуск, чието ползване да не зависи от волята на работодателя. Предвид взетото вече решение за удължаване на периода, за който е обявено извънредно положение, в обществото все по-осезаемо се усеща нуждата от реализиране на нови и ефективни мерки в полза на уязвимите групи работници и служители. Предлагаме създадената чрез чл.173а, ал.2 от КТ правна възможност да се преформулира като право на ползване на специфичен отпуск по време на извънредно положение, за времето на чието ползване, работниците и служителите вместо възнаграждение по чл.177 от КТ, да получават парично обезщетение за временна неработоспособност. В тази връзка **формулираме нова редакция на чл.173а, ал.2 и създаване на нови ал.3 и ал.4:**

**„(2)** При обявено извънредно положение, работодателят е длъжен да разрешава ползването на отпуск за извънредно положение, по искане на:

1. бременна работничка или служителка, както и на работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро;
2. майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
3. работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
4. работник или служител, който не е навършил 18-годишна възраст;
5. работник или служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто;
6. работник или служител с право на закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3.





(3) Отпускът по ал.2 е в размер на 30 работни дни и може да се ползва изцяло или на части за времето на обявеното извънредно положение.

(4) За времето на отпуск по ал.2, на работника или служителя се изплаща парично обезщетение в размер, определен по реда на чл.41 от Кодекса за социално осигуряване.“

Досегашната **ал.3 предлагаме да отпадне**, защото времето на ползване на всякакъв вид платен отпуск по смисъла на чл.352, ал.1, т.2 от КТ се зачита за трудов стаж и без да е необходимо изричното посочване тук.

### **ОТЛАГАНЕ НА ДАНЪЦИТЕ НЕ САМО ЗА БИЗНЕСА, НО И ЗА САМООСИГУРЯВАЩИТЕ СЕ ЛИЦА**

Във връзка с обсъждане изменения и допълнение на ЗМДВИП, считаме, че сега е подходящо да се приеме една наложителна мярка, касаеща самоосигуряващите се лица. Странно защо, сроковете за деклариране и плащане на данъчни задължения на други икономически субекти бяха удължени, без такова удължаване да се предвиди за самонаетите лица. Считаме за напълно логично, наред с възможността за получаване на безлихвен кредит, който тези български граждани така или иначе ще имат задължение за възстановят, да се предвиди аналогично и за тях удължаване на срока за заплащане на осигурителните и данъчни задължения, произтичащи от подаването на годишните им данъчни декларации.

### **НЕВИДИМИТЕ ХОРА**

КТ „Подкрепа“ алармира от началото на извънредното положение, че ще има български граждани, които няма да имат възможност дори да изхранват себе си или своите семейства. В предложената промяна на чл. 6 на ЗМДВИП вносителите предлагат значително ограничаване на възможностите за отлагане на плащане на сметки. Смятаме, че всеки, който може, би продължил да се издължава, за да не се акумулират няколко сметки за комунални услуги впоследствие. Поради това настояваме тази опция за отлагане на плащанията да се запази за тези домакинства, които ще останат без никакви доходи.

Въпреки твърденията, че през първия месец никой не е пострадал от ограниченията, резултатите са очевидни – големи групи хора остават без средства за препитание. Затова настояваме за спешни мерки за лица, които са в неплатен отпуск; работили са само на граждански и други нетипични договори, без трудови такива; освободени са от работа, но нямат право на нормално обезщетение за безработица, поради факта, че са ползвали такова през последните три години; самоосигуряващи се лица; безработни без право на обезщетение за безработица; работещи в семейни фирми без трудови правоотношения; хора без никакви доходи, които до момента са се прехранвали с нерегистрирана заетост.

Системата за социално подпомагане категорично не може да гарантира оцеляването на българските граждани. Гарантираният минимален доход е едва 75 лв., а изискванията за получаването му са достъпни само за хора без никакви приходи.

**Пример:** Четиричленно семейство с двама родители и две деца, които са в ученическа възраст. Допускаме, че получават месечни помощи за отглеждане на дете в размер на 90 лв. Родителите остават





без работа през месец март, нямат право на обезщетение за безработица. Диференцираният месечен доход на това семейство (размерът, който Законът за социалното подпомагане и правилникът към него им гарантира) е 235,50 лв. От него се **изваждат** детските надбавки. **Агенцията за социално подпомагане може да им отпусне едва 145,50 лв.** Ако не са имали доходи през месец февруари. Ако са се регистрирали поне 6 месеца преди това като безработни, каквито те може да не са били тогава. Ако нямат депозит, който надвишава 500 лв. И още много други.

Четиричленно семейство, в което и двамата родители остават без работа, ще може да получи максимум 145,50 лв., ако изпълни неизпълняеми критерии. Докато продължава да дължи вноски по кредити, наеми, битови сметки за ток, парно, вода.

На всяко домакинство трябва да бъде гарантиран минимален размер средства, с които да може да се изхранва по време на наложените ограничения. Алтернативен вариант е ежеседмичното, безвъзмездно предоставяне на базови хранителни продукти. За да се спазват ограниченията и те да бъдат приети, българските граждани трябва да са спокойни за прехраната си.

**С УВАЖЕНИЕ:**

**ИНЖ. ДИМИТЪР МАНОЛОВ**

**ПРЕЗИДЕНТ НА КТ „ПОДКРЕПА“**

