



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

ДОПЪЛНЕНИЕ

**към становището на КНСБ по законопроект № 754-01-40/06.07.2017 г.
за изменения и допълнения в Кодекса на труда**

Относно: Предложения за изменения и допълнения на народния
представител г-жа Светлана Ангелова.

УВАЖАЕМИ Г-Н АДЕМОВ,

По обсъждания законопроект сме предоставили становище на КНСБ (изх. № 02-01-10/19.07.2017 г.). Предоставили сме и допълнително становище (изх. № 02-01-15/26.09.2017 г.) по внесените от Омбудсмана на Република България, г-жа М. Манолова, допълнителни предложения, свързани със законопроекта на група народни представители относно неизплатените възнаграждения на работниците и служителите (ЗИД Кодекса на труда, № 754-01-40/6.07.2017 г.).

На заседание на Националния съвет за тристранно сътрудничество (28.09.2017 г.) представихме обобщено становище, в което е направена рекапитулация за приетите от вносителите на законопроекта първоначални предложения от Омбудсмана на РБългария и КНСБ, свързани с неизплатените заплати.

С настоящото предоставяме на вниманието на Комисията по труда, социалната и демографската политика към Народното събрание и становището ни по допълнително направените **предложения от народния представител г-жа Светлана Ангелова.**

Предложената промяна, предвижда няколко промени в Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя.

1. Първото предложение от законопроекта предлага изменение в условията за отпускане на гарантираните вземания, установени в чл. 4 от ЗГВРСНР и по-конкретно предвижда отпадане на изискването трудовото правоотношение да е прекратено през последните три месеца преди датата от вписване в Търговския регистър на решението за откриване производството по несъстоятелност.





С предлаганата промяна на чл. 4 от Закона се отваря възможност за всички лица, които са имали трудово правоотношение с работодателя, спрямо който е открито производство по несъстоятелност, да се ползват от изплащане на гарантирани вземания, ако имат неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения. Това право на гарантирано вземане вече ще възниква за всички работници и служители независимо кога е настъпило прекратяване на тяхното трудово правоотношение с несъстоятелния работодател.

Приемаме предложението защото с него се открива възможност за по-голям кръг от лица да могат да черпят права от фонда, но в същото време води до неопределено удължаване на периода, за който може да се търси неизплатена работна заплата или обезщетение от лица с прекратени трудови правоотношения от Фонд „ГВРС“.

Както е записано в мотивите към законопроекта с промяната в чл. 4 от Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя се разширява кръгът от правоимащи лица по този закон. Отпада ограничението право на гарантирани вземания да имат лицата, чиито правоотношения са прекратени само през последните три месеца преди датата на вписване в Търговския регистър на решението за откриване на производство по несъстоятелност.

Все пак Директива 2002/74/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 г. за изменение на Директива 80/987/ЕИО на Съвета за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател (текст от значение за ЕИП) определя в чл. 3, че гарантиращата институция гарантира вземанията, които представляват плащания по дължими вземания, отнасящи се към период преди, и/или, тогава, когато е приложимо, след определена от държавите-членки дата.

Ето защо в закона следва да се определи категорично периодът, за който ще имат право на гарантирани вземания всички бивши работници и служители на предприятието. Това е сторено с промяната в чл.22 от закона. Следователно лицата, чиито трудови правоотношения са прекратени преди откриване на производството по несъстоятелност, без значение кога са прекратени правоотношенията им ще имат право на гарантирано вземане, но вземането ще покрива 6 начислени, но неизплатени месечни работни заплати, но само за период от последните 12 месеца преди вписване на решението за откриване на производството по несъстоятелност.

Предвид казаното например, ако решението за откриване на производство по несъстоятелност е вписано на 15.10.2017г., а лицето е с прекратено трудово правоотношение на 10.03.2017г. то ще има право да кандидатства за изплащане на гарантирани вземания от Фонда, но вземането ще му покрие само 6 заплати назад от датата на вписване на решението- 15.10 2017 г. С други думи ще се покрият неполучените заплати от 15.10.2016г. до 15.10 2017г.



Ако лицето обаче е с прекратено трудово правоотношение на 10.01.2017г. и в случай, че решението за откриване производство по несъстоятелност отново е вписано на 15.10.2017г., то това лице ще има право да търси гарантирани вземания от Фонда за период от 15.2016 г. до 10.01.2017г. . Тоест в този случай Фондът ще му изплати не повече от 3 работни заплати.

Ето защо обръщаме внимание на народните представители, че внимателно следва да се прецени дали предложението за промяна в чл.4 от ЗГВРС ще гарантира освен право на всяко лице с прекратено трудово правоотношение да кандидаства пред Фонда ГВРС и съразмерени гаранции за еднакви за период и размер вземания

2. Второто предложение за промяна на чл.22 от ЗГВРС, което предвижда гарантираните вземания на работниците и служителите по чл. 4 да са в размер на последните шест начислени, но неизплатени месечни трудови възнаграждения и парични обезщетения за последните 12 календарни месеца, предхождащи месеца, в който е вписано решението по чл. 6 е добре да се разгледа с дадените примери по-горе и да се обмисли доколко текстът на чл.4 от закона кореспондира с идеята на чл.22, ал.1 от ЗГВРС.

С други думи, всички лица, чиито трудови правоотношения са прекратени, независимо в кой момент преди вписване на решението на откриване на производството по несъстоятелност, ще имат право да търсят гарантирани вземания от фонда. В същото време, обаче, вземането, което гарантиращата инситуция ще изплаща е ограничено до последните 12 календарни месеца, в който е вписано решението за откриване на производството по несъстоятелност.

Бихме подкрепили това предложение за промяна на чл.22 ЗГВРС, ако в сегашната редакция на чл. 4, ал. 1, т. 2 от ЗГВРС се извърши промяна, като думите ... „последните 3 месеца“ да се заменят с думите „последните 12 месеца“ и тя следва да добие следната редакция:

„Чл. 4, ал. 1, т. 2. е прекратено през последните 12 месеца преди датата на вписване в търговския регистър на решението по чл. 6.“

Според нас тази редакция на чл. 4, ал.1 т.2 от ЗГВРС е логична и кореспондира със записа на предложениия текст на разпоредбата на чл. 22, ал. 1. Ако се приложи редакцията на новия чл.22 от закона се вижда, че всяко правоимащо лице с прекратено трудово правоотношение с несъстоятелния работодател не може да кандидаства пред фонд „ГВРС“ за изплащане на гарантирано вземане за срок по-дълъг от 12 месеца, предхождащи месеца, в който е вписано решението по чл. 6 за откриване на производство по несъстоятелност.

3. Подкрепяме предложената нова ал. 3 в чл. 22 от ЗГВРС, съгласно която, когато вземанията на работниците и служителите по чл. 4, чиито правоотношения са прекратени през последните 12 месеца преди датата на вписване в Търговския регистър на решението по чл. 6, са само за начислени, но неизплатени парични обезщетения за сметка на работодателя, дължими по силата на нормативен акт или колективен трудов договор, гарантираното вземане е в размер на неизплатените обезщетения, но не повече от четирикратния размер на минималната работна



КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

1040 София, пл. "Македония" № 1, www.knsb.bg.org

заплата, установена за страната към датата на прекратяване на трудовото правоотношение. Със заличаване на текста на чл. 23 от Кодекса на труда се преустановява изискването лицата да получат гарантирано вземане в случай, че са имали трудово правоотношение с несъстоятелния работодател най-малко 3 месеца.

Аргументите ни за подкрепа на това предложение, защото досегашното изискване за период, в който най-малко е съществувало трудово правоотношение с работодателя, е в явно противоречие с чл. 2 от Директива 2002/74/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 г. за изменение на Директива 80/987/ЕИО на Съвета за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател (текст от значение за ЕИП), според който националните системи не може да поставят никакви изисквания пред работника за това какъв е бил срокът на трудовото му правоотношение, за да може той да реализира правата си пред фонд „ГВРС“.¹

ПЛАМЕН ДИМИТРОВ
ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ



¹ Директива 2002/74/ЕО „Чл. 2, т. 3. Държавите-членки не могат да въвеждат условие за минимален срок на трудовия договор или минимална продължителност на трудовото правоотношение за придобиване правото на работниците и служителите на вземания по настоящата директива“.