

ДО

ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА  
КОМИСИЯТА ПО ТРУДОВО  
ЗАКОНОДАТЕЛСТВО КЪМ  
Н С Т С

На Ваш изх. № 01.01-173/06.01.2014 г.

## С Т А Н О В И Щ Е

на БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

ОТНОСНО: ЗАКОНОПРОЕКТ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ  
НА КОДЕКСА НА ТРУДА, № 354-01-99

**УВАЖАЕМИ Г-Н ПРЕДСЕДАТЕЛ,**

Българската търговско-промишлена палата (БТПП) принципно не подкрепя посочения по-горе законопроект поради следните съображения:

- **по чл. 245 от КТ**

БТПП не приема предлаганата промяна на чл. 245 от КТ, със следните аргументи:

*по ал.1:*

Разпоредбата регламентира „гарантиране изплащането на трудовите възнаграждения”, което предполага регламентиране на заплащане на гарантиран размер на трудовото възнаграждение. Сега действащата норма на чл. 245 е резонна, с оглед нейната гаранционна цел в условията на затруднено финансово положение на работодателя.

Предлаганата промяна на чл. 245 от КТ няма съдържанието на „гаранционна” норма и ще влоши допълнително положението на финансово затруднените работодатели.

От предложената редакция не става ясно какво означава текста „*следващите му се трудови възнаграждения, обезщетения и други плащания по този кодекс*”.

Ако се има предвид „*дължимите трудови възнаграждения, обезщетения и други плащания по този кодекс*”, тази неяснота в текста би довела до възможност за превратно тълкуване на разпоредбата по отношение на задълженията на работодателя към работника.

**по ал.2:**

Отговорността на собствениците на юридическите лица зависи от правноорганизационната форма на дружеството и е уредена в ТЗ, ЗЮЛНЦ и ЗЗД. Предвид това, че работодателите в Република България са основно капиталови търговски дружества, където отговорността е ограничена до размера на капитала, предложенят текст на чл.245, ал.2 ще доведе до колизия между Кодекса на труда и Търговския закон и необосновано ще засегне правата на голям кръг лица, поименни собственици на капитала на дружествата.

Следва да се има и предвид, че при акционерни дружества с акции на приносител няма как да бъде осъществена предвидената отговорност.

**по ал.3:**

Текстът на предложената ал.3 на чл.245 от КТ също касае отношения, уредени по различен начин в различни закони и приемането му би довел отново до колизия в правната уредба.

**по ал.4:**

На първо място, не е ясно какво се разбира под „явно неизгодни условия“, кой ще определя дали едни условия са изгодни или не.

На следващо място, прехвърлянето на вещь (актив), освен че поражда действие и обвързва лицата, сключили сделката, в законовоустановени случаи може да се разпростре върху трети лица. Предвидената обща непротивопоставимост ограничава правото на собственост на тези лица.

• **по чл. 333:**

Предложеният текст е неясен. Следва да се уточни дали и самият трудов спор, по който ищец е работникът/служителят, се отнася към случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ.

Предложеният текст на ал.3а гласи, че в определени случаи работодателят не може да уволни работник или служител, който е ищец по трудов спор срещу него, през времето, докато трае спорът и до шест месеца след окончателното му приключване.

Предложените случаи са:

Чл.328, ал.1, т. 2 „при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата”

Чл.328, ал.1, т. 3 “при намаляване на обема на работата”

Чл.328, ал.1, т. 5 „при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата”

Чл.328, ал.1, т. 11 „при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях”

Чл.330, ал.2, т. 6 “работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен”


Тук следва да се има предвид, че първите две хипотези касаят обективна невъзможност на работодателя да осигури дейността на предприятието, а оттам и невъзможност работникът да полага труд и съответно да получава възнаграждение. Следващите две хипотези касаят възможностите на конкретното лице да изпълнява трудовите си задължения, което не само може да се отрази на ефективното изпълнение на работата, но и създава риск за безопасността на труда, особено при несъответствие с изискванията за заемане на длъжността.

- **по чл.362а от КТ:**

Предложението е с процесуален характер и в този смисъл в мотивите към законопроекта не са посочени аргументи защо вносителят е преценил за по-подходящо текстът да бъде разписан в КТ, вместо в ГПК.

Не става ясно какво точно се разбира под „опростена процедура“ и няма яснота относно приложимите процесуални правила /в това число подлежащи на доказване обстоятелства, изискуеми документи, срокове/. В случай, че идеята на вносителя е да се даде възможност в съответните случаи да се прилага специално производство по ГПК, това следва изрично да се разпише в предложениния текст.

С уважение,

  
Цветан Симеонов  
председател на БТПП