РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ЧЕТИРИДЕСЕТ И ВТОРО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Проект!

ЗАКОН
за изменение и допълнение на

КОДЕКСА НА ТРУДА

В сила от 01.01.1987 г.

Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986г., обн. ДВ. бр.27 от 4 Април 1986г., изм. ДВ. бр.6 от 22 Януари 1988г., изм. ДВ. бр.21 от 13 Март 1990г., изм. ДВ. бр.30 от 13 Април 1990г., изм. ДВ. бр.94 от 23 Ноември 1990г., изм. ДВ. бр.27 от 5 Април 1991г., изм. ДВ. бр.32 от 23 Април 1991г., изм. ДВ. бр.104 от 17 Декември 1991г., изм. ДВ. бр.23 от 19 Март 1992г., изм. ДВ. бр.26 от 31 Март 1992г., изм. ДВ. бр.88 от 30 Октомври 1992г., изм. ДВ. бр.100 от 10 Декември 1992г., изм. ДВ. бр.69 от 4 Август 1995г., доп. ДВ. бр.87 от 29 Септември 1995г., доп. ДВ. бр.2 от 5 Януари 1996г., доп. ДВ. бр.12 от 9 Февруари 1996г., доп. ДВ. бр.28 от 2 Април 1996г., изм. ДВ. бр.124 от 23 Декември 1997г., доп. ДВ. бр.22 от 24 Февруари 1998г., изм. ДВ. бр.52 от 8 Май 1998г., изм. ДВ. бр.56 от 19 Май 1998г., изм. ДВ. бр.83 от 21 Юли 1998г., доп. ДВ. бр.108 от 15 Септември 1998г., изм. ДВ. бр.133 от 11 Ноември 1998г., изм. ДВ. бр.51 от 4 Юни 1999г., доп. ДВ. бр.67 от 27 Юли 1999г., изм. ДВ. бр.110 от 17 Декември 1999г., изм. ДВ. бр.25 от 16 Март 2001г., изм. ДВ. бр.1 от 4 Януари 2002г., изм. ДВ. бр.105 от 8 Ноември 2002г., изм. ДВ. бр.120 от 29 Декември 2002г., изм. ДВ. бр.18 от 25 Февруари 2003г., изм. ДВ. бр.86 от 30 Септември 2003г., изм. ДВ. бр.95 от 28 Октомври 2003г., изм. ДВ. бр.52 от 18 Юни 2004г., изм. ДВ. бр.19 от 1 Март 2005г., изм. ДВ. бр.27 от 29 Март 2005г., изм. ДВ. бр.46 от 3 Юни 2005г., изм. ДВ. бр.76 от 20 Септември 2005г., изм. ДВ. бр.83 от 18 Октомври 2005г., изм. ДВ. бр.105 от 29 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.24 от 21 Март 2006г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.48 от 13 Юни 2006г., изм. ДВ. бр.57 от 14 Юли 2006г., изм. ДВ. бр.68 от 22 Август 2006г., изм. ДВ. бр.75 от 12 Септември 2006г., изм. ДВ. бр.102 от 19 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.105 от 22 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.40 от 18 Май 2007г., изм. ДВ. бр.46 от 12 Юни 2007г., изм. ДВ. бр.59 от 20 Юли 2007г., изм. ДВ. бр.64 от 7 Август 2007г., изм. ДВ. бр.104 от 11 Декември 2007г., изм. ДВ. бр.43 от 29 Април 2008г., изм. ДВ. бр.94 от 31 Октомври 2008г., изм. ДВ. бр.108 от 19 Декември 2008г., изм. ДВ. бр.109 от 23 Декември 2008г., изм. ДВ. бр.35 от 12 Май 2009г., изм. ДВ. бр.41 от 2 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.103 от 29 Декември 2009г., изм. ДВ. бр.15 от 23 Февруари 2010г., изм. ДВ. бр.46 от 18 Юни 2010г., изм. ДВ. бр.58 от 30 Юли 2010г., изм. ДВ. бр.77 от 1 Октомври 2010г., изм. ДВ. бр.91 от 19 Ноември 2010г., изм. ДВ. бр.100 от 21 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.101 от 28 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.18 от 1 Март 2011г., изм. ДВ. бр.33 от 26 Април 2011г., изм. ДВ. бр.61 от 9 Август 2011г., изм. ДВ. бр.82 от 21 Октомври 2011г., изм. ДВ. бр.7 от 24 Януари 2012г., изм. и доп. ДВ. бр.15 от 21 Февруари 2012г., изм. ДВ. бр.20 от 9 Март 2012г., изм. и доп. ДВ. бр.38 от 18 Май 2012г., изм. ДВ. бр.49 от 29 Юни 2012г., изм. ДВ. бр.77 от 9 Октомври 2012г., доп. ДВ. бр.82 от 26 Октомври 2012г., изм. ДВ. бр.15 от 15 Февруари 2013г., доп. ДВ. бр.104 от 3 Декември 2013г.

§1. Чл. **245** от **КТ** се изменя така:

„Чл. **245**. (**1**) При добросъвестно изпълнение на трудовите задължения работникът или служителят има право да получи в срок пълния размер на следващите му се трудови възнаграждения, обезщетения и други плащания по този кодекс.

(**2**) За задълженията по ал. **1** отговарят солидарно работодателят, собствениците на юридическото лице-работодател и длъжностните лица, които са отговаряли за управлението и контрола на предприятието в периодите на натрупване на задълженията.

(**3**) За задълженията по ал. **1** отговарят солидарно и прехвърлителите и приобретателите, в случай, че в периодите на натрупване на задълженията или след това собствеността на юридическото лице-работодател или на предприятието бъде прехвърлена.

(**4**) По отношение на задълженията по ал. **1** е непротивопоставимо прехвърлянето на активи от страна на работодателя, юридическото лице-работодател и собствениците на юридическото лице-работодател, извършено в периодите на натрупване на задълженията или след това, при явно неизгодни условия.“

§2. Към чл. **333** от **КТ** се създава нова ал. **3а** със следния текст:

„Чл. **333**. (**3а**) В случаите по чл. **328**, ал. **1**, точки **2**, **3**, **5**, **11** и чл. **330**, ал. **2**, т. **6** 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.“

§3. Създава се нов чл. **362а** от **КТ** със следния текст:

„Чл. **362а**. (**1**) При възникване на трудов спор за неизплатено трудово възнаграждение работникът или служителят може да

заяви желанието си съдът да приложи опростена процедура за присъждане на дължимото му трудово възнаграждение.

(**2**) В случай на заявено желание от страна на работника или служителя за прилагане на опростена процедура по ал. **1**, съдът, ако установи факта на положения труд, присъжда трудово възнаграждение за процесния период в размерите по чл. **177**, като допуска предварително изпълнение и издава незабавно изпълнителен лист.

(**3**) Независимо от действията по предходните алинеи, всяка от страните може да поиска от съда в отделно производство да определи по общия ред основанието и действителния размер на дължимото трудово възнаграждение. Ако бъде установена разлика с установеното по реда на ал. **2**, съдът издава изпълнителен лист на съответната страна и за установената разлика.“

София, 19.12.2013 г. ВНОСИТЕЛИ:

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ЧЕТИРИДЕСЕТ И ВТОРО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

МОТИВИ

1. Гарантиране на изплащането на трудовото възнаграждение

Трудовото възнаграждение е не само основно благо за работника или служителя, но в повечето случаи – и единствен източник на средства за съществуване на работещите хора и техните семейства. Създаването на реални гаранции за своевременно и в пълен размер изплащане на заработените трудови възнаграждения има очевидно социално значение и гарантира една широко призната справедливост. В действащата към настоящия момент редакция на Чл. **245** от **КТ** беше допусната уредба, която се тълкува превратно и способства за появата на нежелателни явления, свързани с изплащане в ограничен размер на трудовите възнаграждения и от там – подлагане на хората на труда на изключителни изпитания. Озаглавена „Гарантиране на изплащането на трудовото възнаграждение“, цитираната норма не внася никакви гаранции, а напротив – допуска в противоречие с Конституцията и европейската практика работодателят да изплати само част от възнаграждението (?), като друга част продължава да се дължи на общо основание (!). Както е известно, натрупването на задължения влече след себе си редица неблагоприятни последици и една от тях – редом със социалната тежест, която хиляди семейства биват принуждавани да понасят като не получават заплатите си – е да се натрупат непосилни вътрешнофирмени задължения, които пропорционално на периодите на отлагане стават все по-неразрешими.

Друга негативна тенденция, която за съжаление се използва масово в настоящия момент, е безнаказаното преливане на активи от едно юридическо лице (работодател) към друго юридическо лице (често дори собственост на едни и същи лица), за да се осуети принудителното събиране на задължения, включително и за трудови възнаграждения. Безпомощността на българската правна система да реагира в такива моменти и да защити законните интереси на хората на труда е унищожителна – както за българското общество, което в огромната си част изкарва своята прехрана чрез труд и разчита за оцеляването си на заработеното трудово възнаграждение, така и за легалния и социално отговорен бизнес, който бива поставен в крайно неизгодни конкурентни условия, като понася съвестно тежестта на всички социални плащания, заобикаляни от нелоялните конкуренти. В тази връзка ключов момент от предложения законопроект е създаването на реални гаранции за събираемост на трудовото възнаграждение, включително и чрез преграждане на възможностите за фиктивно преливане на активи или смяна на собствеността, което да доведе до освобождаване на виновните лица от отговорност.

2. Закрила при уволнение

Следващо ключово разрешение, което даваме в настоящия законопроект, е нормативното скрепяване на особена закрила по чл. **333** от **КТ** за този работник или служител, който реши да търси своите законни права и интереси по съдебен ред, като образува трудово дело срещу работодателя си. Както е известно от трудовоправната практика, работниците и служителите са в трудно преодолима икономическа и дисциплинарна зависимост от работодателя и за тях е изключително болезнено пристъпването към съдебна защита. Поради тази причина основният тип трудови дела, които се срещат в практиката, са свързани с оспорване законосъобразността на уволнението (когато връзката между страните така или иначе вече се е скъсала) или с оспорване законосъобразността на проведен конкурс за постъпване на работа (когато такава връзка все още не е възникнала и от обстоятелствата изглежда, че няма да възникне). За работещите хора е почти невъзможно да потърсят правата си от съда, ако към момента продължават да работят при работодателя-длъжник и ако нямат надежда за скорошна и сигурна смяна на работодателя (което е рядкост предвид неблагоприятната картина на пазара на труда у нас).

С предложената законодателна редакция премахваме едно сериозно ограничение на достъпа до правосъдие за работниците и служителите, които очевидно навлизат в изключително конфликтни взаимоотношения с работодателя при завеждането на съдебен иск и могат да станат лесна мишена на разправа, най-често достигаща до незаконосъобразно уволнение. Поради тази причина и с цел да спестим излишни процесуални разходи за последващо репариране на подобни неблагоприятни реакции, предлагаме въвеждането на закрила, сходна на предвидената за лидерите на синдикални организации (които по аналогичен начин често са поставени в конфликтни отношения с работодателя).

3. Опростена процедура за присъждане на дължимо трудово възнаграждение

И последната мярка, с която имаме за цел да дадем пълна уредба на гарантирането на трудовото възнаграждение, е свързана с процесуалното ускоряване на отсъждането и скъсяване на промеждутъка от момента, в който за работника или служителя е възникнало право да потърси неизплатените му трудови възнаграждения по съдебен ред и той се е възползвал от това свое процесуално право, до момента, в който съдът ще предостави ефективно средство за събиране на дължимите възнаграждения. Както стана дума по-горе, трудовото възнаграждение и другите плащания по Кодекса на труда имат изключително социален характер, а една немалка част от работниците и служителите и техните семейства изобщо не разполагат с други източници за съществуване и издръжка. Поради тази причина е от изключителна важност създаването на правни механизми, които да позволят навременно присъждане на дължимото и събирането му в спешен порядък, за да

се намали в най-голяма степен неблагоприятното задържане на средствата, с които работникът или служителят живее.

За осъществяване на така формулираната задача предвиждаме създаването на нов чл. **362а** от **КТ**, с който се въвежда опростена процедура за съдебно установяване на основанието да се присъди на работника или служителя неизплатеното трудово възнаграждение и на следващ план – да се изчисли по сравнително прост и ефикасен начин приблизителният размер на дължимото, като незабавно се допусне принудително изпълнение и се издаде изпълнителен лист. Доколкото подобна опростена процедура може да даде известни отклонения от действително дължимия размер, е допустимо неговото прецизно установяване по общия ред, чрез допускането на съдебно-счетоводна експертиза. За нас обаче остава важен подчертано социалният ефект – съдът в много бърз порядък да присъди една сравнително точна сума и да предостави на лишения от възнаграждението му работник или служител надежден инструмент за събирането й. По този начин се защитават законните интереси на една икономически уязвима част от обществото, която е твърде зависима от плащанията на работодателя. В този смисъл – макар да е нова за българското законодателство – тази опростена процедура не е чужда на европейските законодателства, в които често срещаме опростени и ускорени трудовоправни процесуални разрешения, преследващи именно такива социални цели. Интересите на работодателя, който на пръв поглед изглежда несправедливо изправен пред твърде бързо и донякъде произволно в изчисляването на размера на задължението производство, също са защитени, тъй като основанието за плащането се доказва с висока степен на надеждност, а опростеното изчисление по реда на чл. 177 от КТ (определяне размера на възнаграждението за ползване на платен годишен отпуск) не може да се отклони значително от приблизително дължимото трудово възнаграждение. Допълнително работодателят разполага с всичките обичайни правни инструменти за последващо прецизно изчисляване на задължението и за принудително събиране на разликата, в случай, че е надплатил.

Обобщение

Считаме, че така предложени, трите групи от норми в законопроекта представляват цялостен комплекс от мерки за действително гарантиране на трудовото възнаграждение – от вменяване на отговорност за изплащането му и защита срещу разпиляване на имуществото, от което ще бъде изплатено, през създаване на бърза и ефективна процедура за събирането му и закрила на работниците и служителите, които пристъпват към съдебното му претендиране. При това интересите на работодателя са защитени, доколкото никое от цитираните права не може да се реализира без надлежно съдебно доказване.

София, 19.12.2013 г. **ВНОСИТЕЛИ:**