

ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН



ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ
ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО СТОПАНСТВО
И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА
ПРОМИШЛЕНОСТ КЪМ КНСБ



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM

BUILDING AND WOOD WORKERS'
INTERNATIONAL (BWI)

EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING
AND WOODWORKERS (EFBWW)



European Federation
of Building
and Woodworkers



3-4

БРОЙ

VII-XII. 2020 г.

год. XXI

**СКЪПИ СИНДИКАЛИСТИ
ОТ ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ
ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО
СТОПАНСТВО И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА
ПРОМИШЛЕНОСТ,**

*Приемете най-сърдечни благопожелания
по случай Рождество Христово
и Новата 2021 година!*

*Пожелаваме на Вас и семействата Ви
здраве, благополучие и много лично щастие!
Убедени сме, че за нас и нашите следовници
2021 година ще е по-добра и по-благодатна.
Бъдете солидарни, честни и добри,
скъпи приятели!*

*Инж. ПЕТЪР АБРАШЕВ – председател
и екипа на ФСОГСДП*

В броя четете:

- СИНДИКАЛНИ НОВИНИ
- COVID – 19
- СРЕДСТВА ЗА СБКО
- ОТГОВОРИ НА
ИНТЕРЕСУВАЩИ ВИ
ВЪПРОСИ
- ДРУГА АКТУАЛНА
ИНФОРМАЦИЯ

Информационният бюлетин е предназначен за работещи в горското стопанство, в дървообработващото, мебелното, целулозно-хартиеното производство, в отрасловите научни организации и институти, както и в други сродни дейности.

Чрез него може да получавате актуална и полезна информация, да обменяте опит, да правите съобщения, да рекламирате вашата продукция, да търсите и предлагате техника, материали и други, да обявявате телефони и адреси за контакти.

Цената на годишния абонамент е 15 лева.

Абонаментът се извършва в касата на Федерацията или с пощенски запис по сметка:

**ФСОГСДП, БДСК ЕАД - клон 4, ул. "Парчевич" 42, София,
BIC / STSABGSE, IBAN / BG48STSA93000010117490**

С нас можете да се свържете на:

1606 София, ул. „Владайска“ № 29

телефони: (02) 952 31 21, факс: 851 73 97

E-mail: fsogsdp@abv.bg; www.fsogsdp.bg

България навърши 100 години членство в МОТ

На 6 декември, България отбелязва точно 100 години от членството си в Международната организация на труда.

Вече един век България е сред държавите, задаващи основополагащите рамки на социалния диалог и трудовите стандарти. Това са 100 години, в които социалните партньори и управляващи обединяват усилията си, за да гарантират правата на трудещите се.

Министърът на труда и социалната политика представлява правителството в Международната организация на труда и нейните ръководни органи.

Президентът на КНСБ Пламен Димитров е член на Управителния орган на МОТ от 2014 г. Той бе първият източноевропейец, избран за вицепрезидент от групата на работниците на юбилейната 108-ма сесия на Международната организация по труда (МОТ), която се проведе от 10 до 21 юни 2019 г. в Женева. Юбилейната сесия на МОТ фокусира вниманието на всички световни лидери, тъй като маркира отбелязаната през 2019 г. 100-годишнина на организацията и очерта посоките, в които ще се развива света на труда през следващото столетие.

МОТ приема правно обвързващи конвенции, както и препоръки за страните-членки, засягащи различни области на трудовото право. Конвенциите подлежат на ратификация от страните-членки и когато това се случи, стават задължителни за изпълнение международни договори.

България е сред страните, ратифицирали пакета от фундаментални конвенции на МОТ за правата на човека в сферата на труда. Страната ни е в първата десетка на държавите-членки по броя на ратифицирани и прилагани конвенции на МОТ - ратифицирали сме 101 конвенции на МОТ, от които 63 са действащи, между тях осемте фундаментални, три от четирите приоритетни и две технически.

В чест на 100-годишнината ни в МОТ КНСБ настоя още преди година пред правителството за ратифициране на Конвенция 190 за премахване на насилието и тормоза в областта на труда.

КНСБ засади над 3000 дръвчета в “Новата гора на София”

КНСБ се включи в залесителната инициатива „Новата гора на София“. Над 60 представители на конфедерацията и нейните основни членове се включиха в акцията. Доброволците засадиха над 3000 фиданки. Бъдещата Синдикална гора ще е от вида бяла акация.

В рамките на 30-годишнината, която КНСБ отбелязва през 2020 г., конфедерацията вече реализира редица залесителни мероприятия.



Къде минава границата между работодателския контрол, с цел превенция на COVID-19 и ограничаването на намесата в личната сфера на работниците и служителите

В последните месеци много работодатели се сблъскаха с едно сериозно предизвикателство пред стремежа да изпълняват стриктно всички законови задължения и да ограничат рисковете от налагане на санкции. От една страна, трудовото законодателство им вменява задължението да осигурят здравословни и безопасни условия на труд: тази идея отчетливо се разкрива например в разпоредбите на чл. 275, ал. 1 от Кодекса на труда /”работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени”/ или в чл. 282 КТ /”работодателят осигурява условия за санитарно-битово и медицинско обслужване на работниците и служителите съобразно санитарните норми и изисквания”/. В редица актове на органи на изпълнителната власт е предвидено недопускане до работните помещения на лица с прояви на остри респираторни болести /повишена температура, кашлица, затруднено дишане, загуба на обонянието, нарушение или загуба на вкуса и др./, което очевидно е опит за конкретизация на работодателските задължения за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в контекста на пандемията на COVID-19. Липсва обаче конкретен отговор на въпроса как се установява наличието на тези симптоми. На много места се наложи например практиката да се измерва телесната температура на лицата, влизайки в служебните помещения, а в някои предприятия се въведоха и т.нар. „PCR тестове” на персонала.

От друга страна, без съмнение информацията за здравния статус на лицата съдържа „специални категории лични данни” или „чувствителни лични данни” по смисъла на Общия регламент за защита на данните /ОРЗД/ и Закона за защита на личните данни. Спрямо такива данни трябва да се вземат още по-сериозни технически и организационни мерки за защита.

Напълно обясними са притесненията на работодателите при обвинение в незаконно обработване на лични данни и произтичащите

от това последици. Подобна реакция е очаквана, имайки предвид безпрецедентния размер на предвидените в Регламента санкции: наказанията глоба или имуществена санкция са диференцирани за различни видове нарушения и могат да достигнат до 20000000 евро или до 4 % от общия годишен световен оборот на предприятието за предходната финансова година /която от двете суми е по-висока/ за нарушаване на основните принципи за обработване на лични данни, включително условията, свързани с даването на съгласие. Разбира се, предвид икономическите условия в страната, никой контролен орган не би наложил санкция в максималния размер, защото тя практически би довела до несъстоятелност за наказаното лице. И все пак в практиката на националния ни надзорен орган по защита на данните /Комисия за защита на личните данни/ вече има случаи на наложени имуществени санкции във високи размери, затова работодателите трябва да подхождат с изключително внимание към въпроса какви данни могат и следва да обработват и в настоящия момент. Тези проблеми вече станаха предмет на анализи и в правната периодика.

Добре е тук да се припомни, че – противно на едно често срещано обръкване – чувствителните лични данни не са „забранени” за обработване, ако е налице такава необходимост и са взети необходимите мерки за защита. Всеки работодател обработва и данни за здравословното състояние на работниците и служителите, когато например получи болничен лист и трябва да оформи документално ползването на отпуск поради временна неработоспособност, когато изпълнява задължението да трудоустрои работник или служител или когато прекратява трудовото правоотношение поради болест, довела до трайно намалена работоспособност и т.н. Примерите могат да се умножат, но и дадените дотук са достатъчно, за да илюстрират ясно извода, че в рамките на задълженията си съгласно трудовото законодателство работодателите често са изправени пред необходимостта да работят с чувствител-

ни категории информация. Въпросът е по-скоро дали, а как трябва да се подхожда към тази информация, как да се ограничи обработването ѝ до необходимото за постигане на заложените цели и изобщо къде е балансът между способите за работодателски контрол над разпространението на заболяемостта и ограничаването на намесата в личната сфера на работниците и служителите.

Неслучайно редица въпроси, свързани с обработването на лични данни на работниците и служителите в контекста на пандемията, са поставяни и пред националния надзорен орган – Комисията за защита на личните данни. Комисията се произнесе със свои становища по въпросите за груповото тестване на служителите за COVID-19, както и за обработването на лични данни относно здравето и степен на информиране на служителите в случай на наличие на инфектиран с COVID-19 служител.

В правния анализ на КЗЛД прави впечатление отчитането на „скромната“ нормативна база, върху която са изградени крайните изводи. Посочва се, че заповедта на министъра на здравеопазването, с която са определени мерките за превенция на риска от разпространяване на COVID-19 и са дадени инструкции за осигуряване на подходящи условия на труд, не предвижда задължения за работодателите да тестват своите служители. „Съгласно Изявлението на Европейския комитет по защита на данните относно обработването на лични данни в контекста на пандемията от COVID-19 /прието на 19.03.2020 г./ възможността работодателите да извършват медицински прегледи /в широк смисъл и изследвания/ на служителите си като цяло зависи от уредбата в националните законодателства в областта на трудовата заетост или здравето и безопасността. Тъй като българското законодателство не предвижда изрично такива мерки, за работодателите остава възможността да организират изследването, но не и да го извършват сами”.

Така КЗЛД обосновава и други заключения от съществено значение за работодателите. На първо място, че за тях „отпада необходимостта да обработват на този първоначален етап данни за здравето, включително данни за генетичния материал, какъвто се съдържа в пробите за PCR-теста. Въпросните тестове се извършват в лицензирани лаборатории от медицински специалисти, като към всички изследвани лица се пристъпва като към заразени, с оглед превенция на здравните работници и разпространение на заразата. Тъй като към момента на вземането на решение за тестване, работодателят не обработ-

ва данни за здравето или друг вид специални категории данни, може да се направи обосновано предположение, че воден от своите легитимни интереси да планира и да осигурява непрекъснатост на трудовия процес, работодателят предприема мерки за запазването на здравето на своите служители в условията на здравна криза, като осигурява тяхното тестване. В този смисъл може да се търси приложение на хипотезата на чл. 6, пар. 1, б. „е” от регламент /ЕС/ 2016/679 – обработването е необходимо за целите на легитимните интереси на администратора, освен когато пред такива интереси преимущество имат интересите или основните права и свободи на субекта на данните, които изискват защита на личните данни. Когато се позовава на това основание за обработване на лични данни, администраторът /в случая работодателят/ следва да извърши тест за балансиране, за да прецени доколко интересите му биха имали преимущество пред правата и свободите на субектите на данни – негови служители. С оглед специфичния характер на ситуацията, в която се намираме, при извършването на теста за балансиране следва да се отчетат и рисковете, произтичащи от икономическата дейност, възможността за по-голямо взривно разпространение на заразата, ако не се приложат планираните мерки и т.н.

Накратко, КЗЛД достига до обоснования извод, че българското законодателство не задължава работодателите да тестват персонала за коронавирус. Работодателите имат само правната възможност да организират изследвания, но не и да ги извършват сами. Преди да пристъпят към такива действия, те следва да извършат предварителен анализ /това е т.нар. тест за балансиране/, в резултат на който да се установи, че легитимните интереси на работодателя /опасване на здравето и работоспособността на целия персонал и продължаване на функционирането на дейността/ имат преимущество пред правата и свободите на субектите на данните /идеята за ограничаване на намесата в личното пространство на работника или служителя/. В такъв случай работодателят може да издаде заповед за задължително групово тестване за установяване на заразени или приносители на COVID-19 след своите служители. „Обработването на данни за здравето и данни от пробите, съдържащи генетичен материал на изследваните лица за COVID-19 чрез групови PCR-тестове, може да се извърши само от компетентните здравни власти, които са обвързани със задължението за професионална тайна и съобразно приложимото законодателство” – посочва в заключение на анализа си комисията.

В практиката напоследък често се поставя и въпросът дали работодателите имат правото да изискват PCR тестове от служителите след връщане от отпуск. Изводите и тук могат да се обосновават по тълкувателен път. Работодателят може и следва да въведе такива мерки за допускане до работните места, които в максимална степен да ограничат риска от разпространение на заболяването. Същевременно КЗЛД изразява определени резерви по отношение на допустимия работодателски контрол, например спрямо работници и служители, полагащи дистанционен труд. Доколкото въпросът се отнася до информация за здравословното състояние на служителите, които работят от къщи, не е подходящо заложените мерки да са задължителни приложими в домашни условия с оглед на това, че контролът на работодателя не може да се разпростре и върху дома и семейството на неговите служители. В този смисъл липсва правно основание работодателят да изисква предоставянето на такава информация от страна на служителите, тъй като те към този момент, намирайки се в социална изолация, не застрашават здравето на колектива. Това зависи от режима на работа и от срещите между служителите. Възможно е поради особеностите на заболяването самият служител да не знае, че е заразен и поради това евентуално предоставена от него информация да не отговаря на истината. Както при полагането на работа от разстояние, така и по време на ползване на отпуск, служителят не застрашава здравето на останалата част от колектива. Затова и за времето на ползване на отпуск няма основание от служителя да се изисква информация за здравния му статус, както и за този на неговите близки.

Впрочем, в същото становище КЗЛД достига и до друг интересен извод: „Работодателят може

да предостави информация на колектива за наличието на заразен служител, без да предоставя данни за неговото идентифициране и когато такъв е установен по безспорен начин на основание чл. 4, ал. 1 ЗЗБУТ. Здравните власти следва да извършат действията по откриването на контактните лица и съответното им изследване. Очевидно целта е да се даде възможност на останалите работници и служители, ако преценят, сами да предприемат действия за подлагането си на тестове, когато научат, че в предприятието има установен случай на COVID-19. Цитираните по-горе становища на КЗЛД не засягат темата за чия сметка могат да са въпросните PCR тестове, но по логичен път може да се приеме, че цената им ще заплати този, по чиято инициатива се правят – работодателят, ако инициативата е негова, съответно работникът или служителят – ако сам е пожелал това.

Произнасянето на КЗЛД по някои въпроси, конкретизиращи работодателските права и задължения в контекста на разпространението на коронавируса, беше очаквано с интерес от работодателите и им създаде поне известен комфорт, че са предприели стъпки в правилната посока. Ако правните изводи на комисията на места звучат доста абстрактно формулирани, то не е защото не са коректни, а защото липсва необходимата нормативна основа, която да ги обоснове в достатъчна степен. В последните няколко месеца работодателите често се оказваха загубени в „морето” от заповеди на ресорни министри, които им вменяваха задължения, скоро след това изменени с други.

Необходимо е да се сложи край на тази порочна практика чрез законодателна намеса, която ясно да формулира какви са задълженията на работодателя в превенцията и борбата с коронавируса.

Последици за предприятието при установяване на случаи на заразени с COVID-19 работници и служители

ВЪПРОС: *Предприели сме всички предписани от здравните власти противоепидемични мерки, включително всяка сутрин се измерва телесната температура на лицата, влизащи в служебните помещения. Досега не сме установили случай на заболял, но ако това стане, какво трябва да предприемем? Ще доведе ли такава ситуация до затваряне на фирмата?*

ОТГОВОР: Въпреки че в последните месеци, белязани от пандемията на коронавирус, бяха предприети и доста законодателни промени, трудно може да се твърди, че поставеният въпрос има еднозначен отговор. От гледна точка на работодателските задължения, които ни интересуват тук, могат да се формулират няколко по-съществени извода.

На първо място, работодателят е носител на задължението да осигури здравословни и безопасни условия на труд. Проявленията на този принцип в контекста на опасността от разпространение на коронавирус се разкриваха в различни насоки още от първите дни след обявяването на извънредното положение в страната. Контролните органи по спазване на трудовото законодателство подчертаха необходимостта от подновяване на оценката на риска. В Закона за мерките и действията по време на извънредното положение бяха предвидени нови възможности за възлагане на надомна работа и работа от разстояние, с цел предприятията да не спират дейността си, но – доколкото е възможно – да ограничат рисковете от събиране на персонала в служебните помещения. Заповедите на министрите на здравеопазването и на труда и социалната политика бързо се превърнаха във важен източник и на трудовото право.

На второ място, самото установяване на различно /или каквото и да било друго заболяване/ не е от компетентността на работодателя, а на съответните здравни органи. И в настоящата редакция на Заповед РД-01-402/15.07.2020 г. на министъра на здравеопазването е предвидено недопускане до работните помещения на лица „с прояви на остри респираторни болести /повишена температура, кашлица, затруднено дишане, загуба на обонянието, нарушение или загуба на вкуса и др./“. Как обаче се установява наличието на тези симптоми? На много места се наложи например практиката да се измерва телесната температура на лицата, влизайки в служебните помещения. Когато обаче работодателят установи проявата на симптоми у служител, неговата компетентност за по-нататъшен анализ на здравословното му състояние приключва дотук. Разследването на случаите на заразни болести и тяхното регистриране става от компетентните здравни органи. Това, което може да направи работодателят, е да уведоми РЗИ за установените обстоятелства и да потърси по-нататъшни указания. Служителят

не следва да бъде допускан на работа, а насочен към медицински преглед. Междувременно трябва да се спазват всички предписани противоепидемични мерки в работните помещения: осигуряване на физическа дистанция между лицата, редовна дезинфекция и т.н.

Със ЗИД на Закона за здравето COVID-19 изрично бе включен сред заболяванията, при които се налага задължителна изолация и/или болнично лечение на заразените лица. На задължителна карантина подлежат контактни лица на лицата, болни от тази заразна болест. Компетентността да налага тези мерки е на директора на съответната регионална здравна инспекция, а правилата са доразвити в Заповед на министъра на здравеопазването. Ако е установен един или няколко случая на служители, заразени с коронавирус, съответната РЗИ ще определи начина за изследване на контактните лица, без това непременно да води до затваряне на предприятието/дейността. Разбира се, не е изключено и карантинирането на голям процент от персонала да обуслови временно спиране на дейността за срока на наложената карантина.

Удачно е тук отново да се напомни, че правилата за здравословни и безопасни условия на труд, към които в случая спадат и противоепидемичните мерки, се контролират от органите по спазване на трудовото законодателство /ГИТ/. Те също имат правомощията да налагат принудителни административни мерки, в т.ч. да спират дейността на предприятия, производства и обекти, когато нарушенията на правилата за здравословни и безопасни условия на труда застрашават живота и здравето на хората.

Често възниква колебание и по въпроса дали при установен случай на заразен с коронавирус служител е необходимо тестването на целия персонал. Както беше посочено, такива въпроси са от медицинско естество и решението зависи от здравните власти. Много е вероятно да се предприеме тестване на всички лица, които са били в контакт със заразения.

Необходимо е да знаете

Средства за социално-битово и културно обслужване

Социално-битовото и културното обслужване /СБКО/ на работниците и служителите, така, както е регламентирано в глава XIV от Кодекса на труда /престирането на работната сила. Съгласно разпоредбите на чл. 292 и 293 КТ, социално-би-

товото и културното обслужване на работниците и служителите се финансира със средства на работодателя и от други източници, а начинът на използване на средствата се определя с решение на общото събрание на работниците и служителите. Касае се за допълнителни облаги, предлагани от работодателя директно или чрез трети лица, целящи да подобрят жизнения стандарт на работниците и служителите през времето, когато те не са заети непосредствено в трудовия процес.

Според § 1, т. 34 от Допълнителните разпоредби на Закона за корпоративното подоходно облагане „социални разходи, предоставени в натура“, са отчетените като разходи социални придобивки по чл. 294 КТ и предоставени по реда и начина, определени от чл. 293 КТ или от ръководството на предприятието. Социалните придобивки трябва да са достъпни за всички работници и служители и за лицата, наето по договор за управление и контрол. Не е налице предоставяне на социални разходи в натура, когато между работодателя или възложителя и лицата по изречение второ са налице парични взаимоотношения под каквото и да е форма по отношение на получените социални придобивки.

Кодексът на труда регламентира правна възможност работодателят да прилага и развиват социална политика в предприятията и организациите, чрез която да осигуряват и частично да задоволяват социално-битовите и културните потребности на работниците и служителите. Тъй като тази политика се финансира със средства на работодателя или се използват и други източници

за нейното осъществяване, тя силно зависи от финансовото и икономическото състояние на предприятието или организацията. Поради тази причина и законът не определя нито минимален, нито максимален размер на тези средства.

Осигуряването на СБКО не е изрично задължение на работодателят, а само възможност, чиято цел е те допълнително да могат да подпомагат, стимулират и мотивират работниците и служителите си. Въпросът за предоставяне на средства за СБКО е предоставен на преценката на всеки работодател или на евентуалното поемане на подобни задължения в колективен трудов договор.

Терминът „придобивки“ означава нещо, което излиза извън кръга на основното трудово правоотношение и което работодателят предоставя по свое решение.

Именно защото се касае за облаги, непряко свързани с престирането на работната сила, е предвиден и по-особен начин за разпределяне на средствата за СБКО. То не се извършва от работодателя, въпреки че той е основният източник на средства, а от общото събрание на работниците и служителите в предприятието. Изходено е от идеята, че общото събрание като колективен орган на трудещите се в предприятието най-добре познава нуждите им и ще разпредели по най-удачния начин средствата.

Разпределянето обикновено е свързано с различни социални, културни и битови потребности, които обаче нямат пряко отношение към трудовия процес. Затова и разпределянето на средствата не е имплицитно обвързано от обема и ка-

чеството на престириания труд.

От разпоредбата на чл. 293, ал. 1 КТ е видно, че актът, с който се определя начинът на използване на средствата за СБКО на работниците и служителите в предприятието е решение, за което се съставя протокол. Решението на общото събрание се взема с обикновено мнозинство /чл. 6а, ал. 4 КТ/. Да се определи начинът на изразходване на средствата, означава, да се посочи дали те ще се предоставят в натура, или в пари, да се определят сферите на социално-битовото и културното обслужване, съотношението на сумите по всяка от тях, конкретните мероприятия и критерии, по които ще се извършва разпределянето /Решение № 3311 от 23.05.2000 г. на ВАС по адм. Д. № 6438 от 1999 г./

Фонд „СБКО“ не е част от фонд „Работна заплата“. Поради особения характер на този вид средства те могат да бъдат предоставяни на различна периодичност и по различен начин в зависимост от предназначението им.

Средствата за СБКО могат да бъдат под формата на парични суми, услуги, мероприятия или да имат натурално изражение. Няма пречка, ако формата на социално подпомагане предполага отпускането на определена парична сума, тя да бъде изплатена заедно с трудовото възнаграждение на работника или служител.

Средствата за СБКО обаче не могат да се приравняват по своята същност на трудово възнаграждение или допълнително трудово възнаграждение със задължителен характер за предоставянето му. Средствата за СБКО нямат характер и на допълнително материално сти-

мулиране /ДМС/.

В ал. 2 на чл. 293 КТ е предвидено, че средствата за СБКО не могат да се изземват и използват за други цели. С оглед императивния характер на цитираната разпоредба работодателят не може да нарежда изплащане на средства за СБКО без решение на общото събрание на работниците и служителите, т.е. компетентността на общото събрание на работниците и служителите не може да бъде изземвана или прехвърляна на други органи. Работодателят не може да блокира изплащане на средства за СБКО, както и не може да ги използва за други цели. Това може да стане само с решение на общото събрание – например предоставянето на ваучери за храна само за месеци, в които работниците и служителите са полагали труд, е възможно, ако това е записано изрично в решение на общото събрание на работниците и служителите в предприятието.

Правомощията на общото събрание обхващат единствено начина на изразходване на средствата за СБКО по чл. 292 КТ – например работниците и служителите, които не стачкуват, не могат да бъдат лишавани от СБКО с решение на общото събрание като един вид „санкция“ за това, че те не участват в стачка.

Не е налице нарушение на разпоредбите на чл. 293 и 294

КТ в случаите, когато „начинът на използване на средствата“ е определен от общото събрание, а конкретното разпределяне на тези средства при осигуряване задоволяването на СБКО на работниците и служителите се извършва от ръководството на предприятието. Нарушение на тези разпоредби обаче би било, ако работодателят издаде заповед, по силата на която да изключи определена категория работници и служители от разпределянето на свободните средства – например работнички или служители, които са в болничен поради бременност и раждане, биха имали право на средства от СБКО, ако с решение на общото събрание е предвидена такава възможност. Средствата за СБКО се предвиждат и се осигуряват за работещите по трудово правоотношение в предприятието по смисъла на § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на КТ.

Средствата за СБКО по принцип са предназначени за всички работници и служители в предприятието. Работници и служители, работещи на срочни трудови договори в предприятието, не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение само поради срочния характер на трудовото им правоотношение в сравнение с работниците и служителите по трудов договор за неопределено време, които изпълняват същата или сходна

работа в предприятието, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от притежаваната квалификация или придобитите умения. По реда на чл. 107х, ал. 1 КТ работникът или служителят, изпратен за изпълнение на работа в предприятие-ползвател, през времето, докато работи в него, има право на СБКО и други права, непосредствено свързани с изпълнението на възложената работа. Работниците и служителите, изпратени за изпълнение на работа в предприятие – ползвател, не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение само поради временната им работа в сравнение с останалите работници и служители, които работят в предприятието – ползвател на същата или на сходна работа, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от притежаваната квалификация или придобитите умения /чл. 107х, ал. 2 КТ/. Социалните придобивки трябва да бъдат достъпни за всички работници и служители в предприятието. Ако например предприятието – ползвател предоставя база за почивка на своите работници и служители като социални придобивки, тази база може да се ползва и от работниците и служителите, изпратени за изпълнение на временна работа в това предприятие.

на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж.

В чл. 173а, ал. 2 КТ е уредено, че работодателят е длъжен да разрешава ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка 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 КТ.

Законодателят урежда също, че времето, през което се ползва отпуск по ал. 1 и 2 на чл. 173а КТ, се признава за трудов стаж /чл. 173а, ал. 3 КТ/.

Както е видно, разпоредбата на чл. 173а, ал. 1 КТ дава право на работодателя да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, включително на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж. Това право може да се реализира при следните обективни предпоставки:

- Обявено извънредно положение;

- Обявена извънредна епидемична обстановка;

- Издадена заповед на работодателя за преустановяване работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители;

- Издадена заповед на държавен орган за преустановяване работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители.

Освен наличие на горните предпоставки, за да упражни тази възможност за едностранно предоставяне на платен годишен отпуск на работниците и служителите, които на практика не могат да полагат труд, е необходимо още работодателят да издаде заповед на основание чл.

173а КТ и да определи на кой работник, от кой момент и в какъв размер предоставя едностранно платения му годишен отпуск.

Важно е да се отбележи, че работодателят ще може да предостави платен отпуск и на работници и служители, които нямат минимално необходимия трудов стаж, даващ им право да ползват платен годишен отпуск по общия ред. Добре е да се знае, че предоставянето на платен годишен отпуск по чл. 173а, ал. 1 КТ е обвързано с периода на преустановяване на работата. С други думи, размерът на платения годишен отпуск, който работодателят ще предостави едностранно на работника и служителя, трябва да съвпада с периода, посочен в заповедта за преустановяване на работата. Размерът на платения годишен отпуск, предоставен по силата на чл. 173а, ал. 1 КТ, не може да надвишава и не може да бъде по-голям от времето, определено в заповедта на работодателя за преустановяване на работата поради обявено извънредно положение или извънредна епидемична обстановка, независимо дали тя е издадена по инициатива на самия работодател, или е издадена в резултат на изпълнение на заповед на компетентен държавен орган.

Обърнете внимание, че законът не е установил кой платен годишен отпуск се предоставя – дали за текущата година, или такъв, който не е бил ползван в предходни години. Това е въпрос на преценка от страна на работодателя.

От разпоредбата на чл. 173а, ал. 2 КТ се извеждат следните изводи:

1. Размерът на отпуска се определя в периода на обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка.

2. Предоставянето на отпуска става с акт на работодателя, който обаче има констативен характер. Тоест, актът не разрешава отпуска, а отпускът е разрешен директно от закона, ако бъде поискан. Актът констатира, че отпускът е поискан и е започнал да тече за определения в искането период от време, но не по-късно от края на обявеното извънредно положение или обявената извънредна епидемична обстановка.

От разпоредбата на чл. 173а, ал. 3 КТ е видно, че признаването на трудовия стаж за времето на ползвания отпуск по ал. 1 и ал. 2 на чл. 173а КТ, няма значение за продължителността и вида му, а единствено дали е ползван във връзка с обявеното извънредно положение или обявената извънредна епидемична обстановка.

Ползване на отпуск при обявено извънредно положение или извънредна епидемична обстановка

Съгласно чл. 173а, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/, когато поради обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустанове-

на работата на предприятието, на част от предприятието, или на отделни работници и служители, работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, включително

Отговори на ваши въпроси:



Въпрос: Може ли бащата да ползва отпуск по чл. 168 КТ, ако майката е безработна или при други обстоятелства?

Отговор: Съгласно чл. 168, ал. 1 КТ, ако е уговорено в колективен трудов договор, работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст има

право на два работни дни, а работничка или служителка с три или повече живи деца до 18-годишна възраст – на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае, и не може да се компенсира с парично

Въпрос: Кога трябва да бъде освободена заместничката на служителка, която излиза в платен годишен отпуск веднага след изтичане на ползването на отпуска за отглеждане на дете до 2-годишна възраст – от датата на края на отпуска по майчинство, или след изтичане на следващия разрешен ѝ отпуск?

Отговор: На основание чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ се сключва срочен трудов договор за заместване на работник или служител, който отсъства от работа. Причината,

Въпрос: На работник е връчено предизвестие за прекратяване на трудовия му договор поради това, че не отговаря на променените изисквания за изпълнение на длъжността /на основание чл. 328, ал. 1, т. II КТ/. Той претендира, че работодателят трябва да го освобождава един час по-рано от работата, като няма право да му намалява възнаграждението. Вярно ли е това?

Отговор: Редът за ползване на платен годишен отпуск е регламентиран в чл. 173, ал. 1 КТ, като правилото е, че той се

Въпрос: На работник е връчено предизвестие за прекратяване на трудовия му договор поради това, че не отговаря на променените изисквания за изпълнение на длъжността /на основание чл. 328, ал. 1, т. II КТ/. Той претендира, че работодателят трябва да го освобождава един час по-рано от рабо-

поради която титулярят отсъства от работа, няма правно значение. Тя може да се дължи на отсъствие поради болничен отпуск, платен годишен отпуск, неплатен отпуск, отпуск поради бременност и раждане и за отглеждане на дете или друг вид отпуск.

При завръщане на замествания на работа трудовият договор на заместника се прекратява без предизвестие съгласно чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ. Обстоятелството, че титулярят ползва един след друг/ последователно различни видове

ползва по искане на правоимащия работник или служител, отправено до работодателя и след неговото изрично писмено разрешение. За ползването на платен годишен отпуск е необходимо работникът или служителят да подаде писмено искане до работодателя. В него следва ясно да се посочи продължителността на отпуска в работни дни, годината, за която се отнася исканият отпуск и период на ползване с начална и крайна дата /от ... до .../. Искането трябва да съдържа ясно изразена от лицето воля за ползване на този вид отпуск.

та, като няма право да му намалява възнаграждението. Вярно ли е това?

Отговор: Съгласно чл. 157, ал. 1, т. 6 КТ, когато е отправено предизвестие от работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение, той е длъжен да освобождава от работа работника или служителя – по 1 час дневно

обезщетение освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

Както е видно, този вид отпуск се ползва само от работничката или служителката. В разпоредбата не е предвидена възможност този отпуск да се ползва от бащата.

разрешен отпуск /отпуск поради бременност и раждане, отпуск за отглеждане на дете, платен годишен или друг вид отпуск/, няма правно значение по отношение на прекратяването на договора на заместника.

Преди „реалното“ завръщане на замествания на работа, който ползва последователно различни видове отпуски, трудовият договор на заместника не може да бъде прекратен от работодателя на основание чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ.

Писменото разрешение от работодателя се дава чрез заповед, нареждане или друг писмен акт, който работникът или служителят трябва да получи. В КТ не е указано изрично съдържанието на заповедта, но в нея следва да се посочи продължителността на отпуска в работни дни, за коя година се отнася, както и началната и крайната дата на ползването му. Няма пречка с една заповед да се разреши ползването на по 5 работни дни в три последователни месеца, стига това да съответства на действителната воля на лицето.

за дните на предизвестие. От това право не може да се ползва работник или служител, който работи 7 или по-малко часове.

От цитираната разпоредба е видно, че когато работодателят е страната, която прекратява трудовото правоотношение и е връчил предизвестие на работника или служителя, той е длъжен да

го освобождава от работа 1 час преди изтичането на работното време. Това задължение съществува за срока на предизвестие, а продължителността на този срок е поставен в зависимост от вида на договора, който се прекратява. Срокът на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. Срокът на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор е 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора. Срокът на предизвестие започва да тече от следващия ден на получаването му.

Следователно задължението на работодателя да освобождава един час по-рано от работа работ-

Въпрос: В предприятие е сключен колективен трудов договор, в който е предвиден по-голям размер на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ. Трудовото правоотношение на служителя е прекратено от работодателя поради придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Служителят не е член на синдикална организация, страна по колективния трудов договор, но претендира да му бъде изплатен по-големия размер на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ. Задължен ли е работодателят да изплати обезщетението в по-благоприятния размер?

Отговор: Съгласно чл. 222, ал. 3 КТ при прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването той има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия му стаж – на

ника или служителя съществува за всеки ден, по време на който тече срокът на предизвестие: считано от деня, следващ деня на връчването на предизвестие, до последния ден, в който изтича неговият срок.

По-ранното освобождаване на работника или служителя от работа е негово право и работодателят не може да възпрепятства упражняването му. Изключение от това правило е налице, когато работникът или служителят работи 7 или по-малко часове. Няма значение дали тази по-малка продължителност на работното време е намалена по силата на закона /чл. 137 КТ/, или пък страните са уговорили помежду си непълно работно време /чл. 138 КТ/.

Това право е регламентирано

обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Обезщетението по тази алинея може да се изплаща само веднъж.

Разпоредбата на чл. 228, ал. 2 КТ дава възможност по-голям размер на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ да се предвиди в колективен или индивидуален трудов договор.

Следва да се има предвид, че когато обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ в по-голям размер е предвидено в колективен трудов договор, право на него има работник или служител, за когото се прилага договорът. В тази връзка, следва да се има предвид, че съгласно чл. 57 КТ колективният трудов договор има действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация – страна по договора. Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор от техния работодател с писмено заявление до него или до ръководството на

в закона като право на отпуск на работника или служителя и затова работодателят е длъжен да му изплаща възнаграждение за времето на отпуска – 1 час дневно.

В ал. 3, т. 2 на чл. 157 е предвидено, че през време на отпуска по ал. 1, т. 6 на работника или служителя се изплаща възнаграждение в размера по чл. 177. В чл. 177, ал. 1 КТ е определено, че за времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно brutно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни.

синдикалната организация, която е сключила договора, при условия и по ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави.

От разпоредбата на чл. 57 КТ е видно, че сключен колективен трудов договор има действие само спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация – страна по договора, и спрямо присъединилите се към него работници и служители. Това означава, че за всички останали работници и служители /които не са членове на синдикалната организация и не са се присъединили/ клаузите на договора не се прилагат.

Следователно, ако колективният трудов договор, сключен в предприятието, не се прилага за служителя, за когото е запитването съобразно правилата на чл. 57 КТ, той няма право на обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ в по-голям размер и работодателят няма задължение да му заплати поисканите суми.

Въпрос: Може ли да се връчи предизвестие по чл. 328, ал. 1, т. 10б КТ за прекратяване на трудов договор на работещ пенсионер по време на представен болничен, отсъствие за временна неработоспособност? И ако да, как се връчва предизвестие – лично или по пощата? Откога започва да тече срокът на предизвестие?

Отговор: Съгласно чл. 328, ал. 1, т. 10б КТ работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено пред-

известие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2, когато трудовото правоотношение е възникнало, след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст. При прекратяване на трудовия договор на посоченото основание закрилата при уволнение, предвидена в чл. 333 КТ, не се прилага, т.е. не е необходимо предварително разрешение то инспекцията по труда.

Според чл. 326, ал. 4 КТ срокът на предизвестие започва да

тече от следващия ден на получаването му. Предизвестие и/или заповедта за прекратяване следва да бъдат връчени лично на работника/служителя. Няма пречка връчването да стане с препоръчително писмо с обратна разписка или удостоверение с подписа на двама свидетели. Допустимо е връчването и с нотариална покана. В чл. 335, ал. 1, т. 1 КТ е предвидено, че при прекратяване с предизвестие трудовият договор се прекратява с изтичане срока на предизвестие.

Из дейността на Федерацията

На 22 юли 2020 г. в КНСБ се състоя дискуссионен форум. Ангажиране на КНСБ за Справедлив енергиен преход и оценка на влиянието на Зеления пакт върху икономиката на България. Участие във форума взе представител на ФСОГСДП.

На 24 и 25 септември 2020 г. се проведе редовно заседание на Управителния съвет на ФСОГСДП при следния дневен ред: Анализ на социално-икономическа ситуация в страната и секторите от състава на ФСОГСДП; Оперативна информация по изпълнение на бюджета на ФСОГСДП за 2020; Оперативна информация по извършените разходи от социалните фондове на Федерацията; Информация за резултатите по установяване на критериите за представителност и организационното състояние на Федерацията и други въпроси от компетенцията на Управителния съвет.

На 8 октомври инж. Петър Абрашев – председател на ФСОГСДП взе участие в дискуссионен форум Дигитална и зелена трансформация в България – във фокуса на медиите, на който форум участва г-жа Мария Габриел – комисар „Иновации, научни изследвания, култура, образование и младеж“ на Европейска комисия и г-н Томислав Дончев – заместник министър-председател на РБългария при дискуссионни теми: Предизвикателства пред труда в дигитализиращия се свят; Възможности за стратегически инвестиции по

Програма „Хоризонт Европа“ за научни изследвания и иновации за постигане на климатична неутралност. Дигитална трансформация; Подготовка на България за новия програмен период 2021-2027 с акцент върху Националния план за възстановяване и устойчивост.

На 9 октомври 2020 г. в КНСБ се проведе форум на тема: Състояние на секторния социален диалог и секторното колективно трудово договаряне в България” – представяне на Обобщаващ анализ от Секторните анализи, изготвени от основни членове на КНСБ, самостоятелно или в партньорство с браншови работодателски организации. От ФСОГСДП участие взе инж. Петър Абрашев – председател на ФСОГСДП.

На 20 октомври 2020 се проведе заседание на Координационния съвет на КНСБ, на което бяха разгледа и обсъдени следните въпроси: Актуална обществено-политическа и социално-икономическа ситуация в страната; информация за напредъка по изготвяне и приемане от НСТС на План за действие за изпълнението на Националното тристранно споразумение; актуализирани искания на КНСБ за Бюджет 2021 г; Предложения на КНСБ за бюджета на ДОО за 2021 г; Информация за проектобюджет на НЗОК за 2021 г; анализ на изпълнението на общинските бюджети за периода януари-юни 2020 г. и други въпроси.