

ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM

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

BUILDING AND WOOD WORKERS'
INTERNATIONAL (BWI)

EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING
AND WOODWORKERS (EFBWW)



European Federation
of Building
and Woodworkers



2-3

БРОЙ

IV-IX, 2024 г.

год. XXV



В броя четете:

- ПРОМЕНИ В ЗАКОНА
ЗА ОГРАНИЧАВАНЕ НА
ПЛАЩАНИЯТА В БРОЙ
- ПРЕКРАТЯВАНЕ НА
ТРУДОВ ДОГОВОР
ПО ЧЛ. 187, АЛ. 1, Т. 7 КТ
- ОТГОВОРИ НА ВАШИ
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 20 лева.

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

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

**С нас можете да се свържете на:
1606 София, ул. „Владайска“ № 29
телефон: (02) 952 31 21**

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

7 октомври – В Световния ден за достоен труд синдикатите призовават:

Нуждаем се от мир, демокрация и качествен работни места!



В Световния ден за достоен труд Международната конфедерация на профсъюзите призовават за мир и демокрация, тъй като ескалиращите военни конфликти опустошават живота на работниците на много места по света.

Военните конфронтации се влошават, което води до загуба на живот, поминък и права. Работещите хора са на предната линия на тази нарастваща криза, изправени ежедневно пред несправедливости и потисничество, посочват от МКП.

От 2021 г. военната диктатура на Мианмар жестоко репресираща работниците и техните семейства, лишавайки ги от основни права. Народът на Мианмар настоява за демокрация, като се започне с признаването на правителството на националното единство. От 2022 г. нахлуването на Русия в Украйна причини невъобразимо човешко страдание и струва хиляди животи. Световното профсъюзно движение продължава да призовава за мир и възстановяване на суверенитета на Украйна. В Палестина и Израел влошаващият се конфликт доведе до смъртта и разселването на хиляди. Профсъюзите настояват за незабавно прекратяване на огъня, освобождаване на заложниците и всички задържани без надлежен съдебен процес,

безопасно завръщане на всички работници, хванати в капан от конфликта, увеличена хуманитарна помощ и трайно решение за две държави.

Люк Триангъл, генерален секретар на МКП, коментира: „Правителствата не успяват да разрешат конфликти чрез дипломация, докато работниците и техните синдикати продължават да участват в мирни преговори. Работниците трябва да бъдат включени в мирните и възстановителните процеси, ако искат да успеят и да създават необходимите условия за траен мир и стабилност. Нуждаем се от пълна промяна на приоритетите от стратегическа конкуренция, насилие и конфронтация към обща сигурност, преговори и мир. Нарастващите военни разходи отклоняват критични ресурси от социалните приоритети. Над 91 милиарда щатски долара са похарчени само за ядрени оръжия през 2023 г.; десет милиарда повече, отколкото през 2022 г. Световните военни разходи възлизат общо на 2,5 трилиона щатски долара. Представете си ползите за хората навсякъде, ако тези пари бъдат инвестирани в достоен труд, образование, здравеопазване и преход към зелена икономика? С тези пари бихме могли да изпълним Новия обществен договор. Трябва да започнем да инвестираме в мир, а не във война. Разоръжаването е въпрос на справедливост и е от ключово значение за изграждането на мирен свят със споделен просперитет.“

От Европейската конфедерация на профсъюзите пък апелират за качествени работни места. Това означава за работниците да има достойно заплащане, сигурност, безопасна работна среда, достъп до социална защита, баланс между личния и трудовия живот, колективно трудово договаряне и представителство от синдикат.

Това ви интересува

Едновременно (ваканционно) предоставяне на платен годишен отпуск

Ползването на отпуска едновременно от работниците и служителите в едно предприятие е регламентирано като ред в чл. 174, ал. 4 от Кодекса на труда /КТ/. С тази норма на работодателя е дадена възможност да предоставя платения годишен отпуск на работниците и служителите в предприятието, при три хипотези – по време на престой повече от 5 работни дни, при ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители, както и в случаите, когато работникът или служителят, след покана от работодателя, не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се полага. Този ред за предоставяне на отпуска е алтернативна възможност, която изцяло се различа от общия ред, заложен в Кодекса на труда. Общият принцип е, че ползването на платен годишен отпуск е субективно право на работника или служителя, а не негово задължение, както и че отпускът се разрешава след поискване. Алтернативната възможност за ползване на платен годишен отпуск е регламентирана в три

хипотези, предвидени в чл. 173, ал. 4 КТ.

Във втората хипотеза на чл. 173, ал. 4 КТ е предвидено, че работодателят може да предостави принудително, без съгласието на работника или служителя, платен годишен отпуск, и то за настоящата година, при ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители. Тази формулировка в Кодекса на труда е твърде неясна, но е доразвита с разпоредбата на чл. 37б, ал. 1, т.2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските /НРВПО/. Разпоредбата предвижда едновременното ползване на отпуска от всички работници и служители да е предвидено в нормативен акт или в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието. Ако това изискване е изпълнено, работодателят не може да задължи работниците и служителите в предприятието да ползват едновременно платен годишен отпуск на това основание. В този смисъл не Кодексът на труда, а Наредбата за работното време, почивките и отпуските указва изчерпателно възможностите,

дадени на работодателя да въведе задължително едновременно ползване на платен годишен отпуск. Следва да се има предвид, че разпоредбата не позволява работодателят да определи такъв период в заповед или с допълнителни споразумения между работниците и работодателя. Въвеждането в правилника за вътрешния трудов ред се извършва по определения в закона ред. Според чл. 181, ал. 2 КТ работодателят издава правилник за вътрешния трудов ред, след като проведе предварителни консултации с представителите на синдикалните организации в предприятието и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ. Законодателството не изисква най-тежката форма на обсъждане – съгласуване, а изисква консултации. Те са необходими, предвид важноста на този вътрешен документ във всяко предприятие. „Предварителна консултация” означава, че представителите на работниците и ли служителите и/или синдикалните представители участват в предварителната подготовка на този основен вътрешен документ, с право да дават предложения.

Защо е необходимо в правилника за вътрешния трудов ред да е предвидена тази възможност за ползване на отпуска?

Ползването на отпуска едновременно от всички работници или служители, т.нар. „ваканционно ползване” на отпуска, е период, през който никой не работи. Прилага се често при работа, която е сезонно обусловена или естеството на работния процес предвижда периода на работа, а след това периоди, в които работата е със силно ограничен обем – учители

в училища, преподаватели във висши учебни заведения. Н практика много често тази законна възможност се ползва от предприятия, при които обемът на работа силно намалява по време на работниците дни между официални празници, които иначе, поради естеството на работа, биха били работни, без значение дали има работа, или не. С оглед на факта, че работниците биват запознати със съдържанието на правилника още при постъпване на работа, те не могат да се оправдаят с незнание или с нежеланието си да оставят неползвани толкова дни платен годишен отпуск, с колкото е необходимо да разполагат, за да дадат възможност на работодателя си да им го предостави в съответния период, по реда на чл. 173, ал. 4 КТ, във връзка с чл. 37б, ал. 1, т. 2 НРВПО.

Предвид това, ако в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието е предвидена тази правна възможност за ваканционно ползване на отпуска, работодателят е в правото си да откаже да разреши на работника или служителя да използва целия си платен годишен отпуск или да отложи целия си платен годишен отпуск за следващата година. Така той ще си гарантира възможността да има на разположение съответен брой дни платен годишен отпуск, които да предостави на всеки работник, в посочения в правилника за вътрешния трудов ред период.

Все пак е допустимо работникът или служителят, ако е използвал целия си платен годишен отпуск, да поиска от работодателя си да му разреши да ползва неплатен отпуск, но е важно да се подчертае, че Кодексът на труда не е предоставил на работодателя едностранна възможност да предоставя на работника или служителя неплатен отпуск, предвиден в чл. 160 КТ. Той винаги следва да бъде поискан.

Какво предвиждат последните промени в закона за ограничаване на плащанията в брой относно изплащането на трудовите възнаграждения по банков път

С § 41 от Преходните и заключителните разпоредби /ПЗР/ на Закона за изменение и допълнение /ЗИД/ на Закона за счетоводството /обн. ДВ, бр. 72 от 27.08.2024 г. бе изменена разпоредбата на чл. 3, ал. 1, т. 3 от Закона за ограничаване на плащанията в брой /ЗОПБ/.

С оглед избягване на ненужни повторения, тук ще обобщим какво е по-важното от развитието до момента, както и какво е новото при изплащането на трудови възнаграждения по банков път.

1. Конвенция № 95 на МОТ относно закрилата на работната заплата, приета през 1049 г. и ратифицирана с Указ № 161 на Президиума на Народното събрание от 02.07.1955 г. цели да гарантира реалното получаване на трудовите възнаграждения от работниците и служителите. Конвенцията предвижда, че работната заплата се изплаща пряко на работника /т.е. лично/, по правило – в брой, в работни дни и на работното място или близо до него. Плащане чрез банков или пощенски чек, или пощенски запис се допуска в случаите, когато плащането в този вид е обичайно или необходимо или когато, макар и да не е предвидено, работникът е съгласен с това.

Българският законодател възприе идеята, че в настоящите икономически и политически условия у нас плащането по банков път се явява необходимо и е в интерес на полагащите наем труд лица. Промените в ЗОПБ от 2023 г. бяха мотивирани със стремежа към ограничаване на работата в „сивия” сектор, т.е. пресичане на порочните практики възнагражденията да се изплащат нерегламентирано в брой, с цел „спестяване” на данъци и осигуровки. Увеличаването на относителния дял на банковите разплащания прави движенията на сумите проследими и е своеобразна гаранция за отчетността им.

В разпоредбата на чл. 3, ал. 1, т. 3 ЗОПБ /в редакцията в сила от 01.09.2023 г./ беше предвидено, че плащанията на територията на страната се извършват само чрез превод или внасяне по платежна сметка, когато са трудови възнаграждения по смисъла на Кодекса на труда, изплащани от работодатели със 100 или повече наети лица, с изключение на лицата, с които е сключен трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа по реда на чл. 114а КТ.

Това изключение е логично и подразбиращо се: при трудовия договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника срещу разписка в края на работния ден /чл. 114а, ал. 5 КТ/. Предвид и не особено високия размер на тези възнаграждения, би било неоправдано въвеждането на изискване те да се изплащат задължително по банков път.

Важно е да се отбележи, че критерият, по който е въведено задължението за плащане по банков път, не е размерът на сумата /какъвто е основният принцип на Закона за ограничаване

на плащанията в брой/, а числеността на наетия от конкретен работодател персонал. Ако предприятието е с по-малко 100 работници и служители, остава в сила общото правило, че възнагражденията могат да се изплащат в брой.

2. Какви са промените във връзка с изплащането на трудови възнаграждения по банков път от август 2024 г.?

Както беше споменато, тези промени бяха гласувани чрез Преходните и заключителните разпоредби на ЗИД на Закона за счетоводството. Защо тази законодателна практика е изключително порочна и създава огромна правна несигурност, е говорено неведнъж. Във все по-обезпокоително голям брой случаи важни промени в трудовото /а и не само/ законодателство се „прокарват” с ПЗР на други нормативни актове, които имат малко /или нищо/ общо с изменяната материя. Това ги прави трудно проследими за адресатите си и – което може би е още по-лошо – често напълно немотивирани. Такива промени нерядко се „раждат” между първо и второ четене на законопроект в пленарната зала, без да са били обект на обществено обсъждане и без да е ясна оценката на въздействието им.

Разглежданият случа е от този вид. В първоначалния проект на ЗИД на Закона за счетоводството не се предвиждат никакви изменения в Закона за ограничаване на плащанията в брой. Едва между първо и второ четене на законопроекта се появява предложението /което в крайна сметка е и прието/ разпоредбата на чл. 3, ал. 1, т. 3 ОПБ да придобие следната редакция:

„Плащанията на територията на страната се извършват само чрез превод или внасяне по платежна сметка, когато са: ...”

- Трудови възнаграждения по смисъла на Кодекса на труда, изплащани от работодатели със 100 или повече наети лица, с изключение на:

- а/ лицата, с които е сключен трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа по реда на чл. 114а;

- б/ лицата, получили разрешение за сезонен работник по смисъла на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност;

- в/ лицата от трети държави, с които е сключен трудов договор на основание чл. 24и от закона за чужденците в Република България – за срок до три месеца след издаване на документ за пребиваване.

Мотивите на вносителите на предложение-

то са толкова кратки, че могат да бъдат цитирани в цялост:

„Работодатели, които наемат чужденци от трети страни, не могат да отговорят на изискванията на чл. 3, ал. 1, т. 3 от Закона за ограничаване на плащанията в брой поради това, че повечето чужденци, които се наемат, не разполагат с банкови сметки както в България, така и в страната на произход. Работодателите, които повече от 100 наети лица, може да имат както сезонни, така и целогодишно наети чужденци. Редът за по получаване на разрешително и за издаване на банкова сметка е идентичен и в двата случая. Процедурата трае около 3 месеца. Чужденците в този период имат право да работят, но не може да получават възнагражденията си на основание чл. 3, ал. 1, т. 3, защото нямат банкови сметки. Издаването на банкова сметка за сезонни работници ще създава административна тежест на банките. Тъй като процедурата поп издаване на банкова сметка и за тях също трае около 3 месеца, а разрешителното за сезонна работа е от 3 до 9 месеца, т.е. лицето ще може да използва сметката за много кратък период или въобще няма да може да използва. Предложението добавя и „лицата от трети държави, с които е сключен трудов договор на основание чл. 24и от Закона за чужденците в Република България – за срок до три месеца

след издаване на документ за пребиваване”, за да може тези лица, докато си получават банковите сметки, да могат в брой да получават възнагражденията си”.

Така представените мотиви достатъчно ясно разкриват целта на предложените изменения, които вече са и част от действащото ни законодателство. Безсилието да бъде ускорена процедурата по разкриване на банкова сметка на чужденеца е довело до резултата да му се заплаща възнаграждение в брой, за да не се налага да се открива сметка. Очевидно не е толкова важно, че това „изключение от изключението” влиза в разрез с общата законова концепция за „изсветляване” на доходите чрез превеждането им по банков път.

Промените са в сила от 06.07.2024 г. /когато влиза в сила и по-голямата част от ЗИД на Закона за счетоводството/, което е поредният законодателен абсурд. Ако между 06.07.2024 г. и 27.08.2024 г. работодател с над 100 наети работници и служители е изплащал в брой трудови възнаграждения на сезонни и други работници от трети страни, той е бил в нарушение на действащата към този момент уредба. Дали придаването на обратна сила на закона санира такива нарушения може би е въпрос, на който ще отговори бъдещата административна и съдебна практика.

Какви са законовите предпоставки, за да може да се ангажира дисциплинарната отговорност на работника или служителя по реда на чл. 187, ал.1, т.7 от КТ – за неизпълнение на законните нареждания на работодателя

Неизпълнението следва да се отнася до законово разпореждане. Законово е нареждането, когато е съобразено с изискванията на закона. Няма да е законово разпореждането на работодателя, което не касае трудови задължения на съответния работник или служител – например разпореждане на монтьор в сервиз да закара семейството на работодателя на почивка. Но незаконни могат да бъдат и разпореждания, с които работодателят разпорежда действия, имащи трудовоправно естество, но същите са незаконни. Такива примери могат да бъдат издаване на разпореждане за незаконосъобразно полага-

не на извънреден труд или за явяване на работа по време на отпуск за временна неработоспособност. Разпореждането може да е незаконно включително, когато се отнася за извършване на работа, с оглед законовите задължения на работника, но работодателят не е осигурил здравословни и безопасни условия на труд или лични предпазни средства или не е обезопасил работната среда, в която работи работникът. В такива случаи работникът може на законно основание да откаже да изпълни или да преустанови работата си поради възникнала сериозна непосредствена опасност за живота и здравето

му¹ включително в тези случаи има право на обезщетения по реда на чл. 219, ал.1 КТ.

Нареждането може да е дадено лично от работодателя, но също то да идва от друг служител с ръководни функции – например прекия ръководител на служителя. Решаващи за преценката дали дадено длъжностно лице може да издаде разпореждане на конкретен служител са структурата и организацията на предприятието, както и посоченото в длъжностните характеристики на служителите – този с ръководните функции и този с изпълнителските функции. Нареждането може да се отнася до всички въпроси, касаещи изпълнението на трудовите задължения на работника или служителя. Основната част на задълженията за съответната длъжност е посочен в длъжностната характеристика на работника или служителя. Задължение могат да бъдат посочени и в трудовия договор или в отделна заповед на работодателя, както и във вътрешни документи на работодателя/ ПВТР, правилата за здравословни и безопасни условия на труд, инструкции и указания за безопасна работа и др.

От решаващо значение за възможността за търсене на отговорност от работника или служителя за неизпълнение на тези вътрешни актове на работодателя, както и на неговите заповеди, е работникът или служителят да е запознат с тях, което обстоятелство да е установено по съответен ред /най-добре с подпис на служителя и дата, удостоверяваща момента на запознаването му/. Нареждането на работодателя или на ръководителя следва да е доведено до знанието на работника или служителя по съответния начин: писмено или устно.

Неизпълнението на нареждане на работодателя може да има различни измерения или степени: пълно неизпълнение ли частично неизпълнение. Но може а е неизпълнение в посочен срок или да не е с необходимото качество. Също така то може да е еднократно или многократно и да продължи за определен период. Включително то може да бъде проявено за някакъв период, след което поведението на неизпълнение да бъде преустановено. Такова дисциплинарно нарушение може да бъде извършено както умишлено, така и по небрежност.

Прекратяване на трудовия договор при неизпълнение на законовите нареждания на работодателя и при липса на качества у работника или служителя

Отказът на работника или служителя да изпълни законово разпореждане на работодателя представлява дисциплинарно нарушение, по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда – неизпълнение на законните нареждания на работодателя.

По-тежкото дисциплинарно нарушение „злоупотреба с доверието на работодателя” по смисъла на чл. 190, т. 4 КТ е налице, когато работникът или служителят умишлено не изпълнява или нарушава етични правила и норми, като този факт става достояние на трети лица, включително на други работници и служители, и това обективно накърнява авторитета и доверието във възможностите на работодате-

ля да планира, организира, ръководи и контролира работния процес.

Работодателят има право да дава законови разпореждания на работниците или служителите, а те трябва да изпълняват трудовите си задължения точно и добросъвестно.

Съгласно чл. 126, ал. 1, т. 7 КТ работниците или служителите са длъжни да изпълняват законните нареждания на работодателя. Всички задължения, предвидени в чл. 126 КТ са законово предвидени задължения за работника или служителя. При неизпълнението на което и да е от тях работникът или служителят може да носи дисциплинарна отговорност.

Какви действия следва да предприеме работодателят, ако работникът или служителят не изпълнява трудовите си задължения? Може ли да му наложи дисциплинарно наказание „уволнение“, когато установи, че той не изпълнява качествено трудовите си задължения?

За да се отговори на този въпрос, е важно да бъде изяснено дали умишлено, или по небрежност, или поради липса на качества работникът или служителят не изпълнява законовите разпореждания на работодателя. Не е виновно поведение, когато работникът или служителят не е изпълнил задължение, м.вменено му в длъжностната характеристика, поради липса на качества за изпълнението на задълженията. Тогава той може да бъде уволнен на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, но не и дисциплинарно.

За да бъде прекратено трудовото правоотношение на работник или служител, в хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, той трябва да не изпълнява поетите от него и възложени му от работодателя трудови задължения, които се изискват от него с оглед заеманата от него длъжност. Това неизпълнение трябва да се дължи не на вина на работника – да не е умишлено, тогава може да бъде уволнен дисциплинарно, на липса на качества. Липсата на качества следва да се явява причина за невъзможността да се предостави надлежно изпълнение. Липсващите качества могат да бъдат както професионални / липса на достатъчно образование, недостатъчна съобразителност, недобро възпитание, липса на тактичност или на невъзможност да се работи в колектив, да се работи под напрежение и др./.

Приложението на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ не изисква вина, докато налагането на дисциплинарно наказание за и неизпълнение на законови нареждания на работодателя изисква някаква форма на вина – умисъл или небрежност. При липса на качества у работника или служителя се касае до обективна невъзможност на работника или служителя да изпълнява надлежно трудовите си задължения.

Разграничението между основанията се изразява в самата липса на качества. Липсата на качества трябва да е от такова естество, че да обоснове прекратяването на трудовото пра-

воотношение от страна на работодателя, което налага неизпълнението на трудовите задължения да има продължителен характер, а да не се дължи на инцидентно обстоятелство или инцидентно състояние на работника или служителя, като освен това е необходимо то да е налице към момента на упражняване на потестативно право по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ от страна на работодателя. Ако към момента на уволнението е налице хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, то без значение е това дали в един предходен момент работникът или служителят не е справял с трудовите си задължения.

Заповедта, с която работодателят упражнява правото си едностранно да прекрати трудовия договор с работник или служител, на някое от основанията по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, следва да бъде мотивирана, като значението на мотивите е в следните насоки:

- с тях се дава възможност на работника или служителя да узнае точно на кое от всички предвидени в закона основания се прекратява трудовия договор;
- да може да организира ефективно защитата си;
- мотивите на заповедта са от значение за определяне на предмета на съдебното производство при едно оспорване на законосъобразността на уволнението.

По отношение на мотивите на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ в Тълкувателно решение № 4 от 01.02.2021 г., постановено по тълк.д. № 4/2017 г. на ОСГК на ВКС е посочено, че за индивидуализация на волеизявлението е достатъчно в заповедта да се изброят кои знания, умения или навици липсват или да се посочи в какво се състои трайното неефективно изпълнение на работата /начинът, по който работникът се справя с възложената работа/. И в двата алтернативни варианта се постига целта на закона и работникът или служителят може

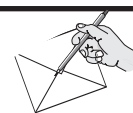
да упражни правото си на защита. В случаите, когато заповедта се мотивира с факти, сочещи в какво се състои трайното неефективно изпълнение на работата, е възможно, наред с тези сочещи на обективната невъзможност за изпълнение на задълженията, да се посочат и такива, обуславящи виновна дисциплинарна отговорност на работника или служителя. В този случай, ако бъдат доказани първите, уволнението по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ ще е законосъобразно /Решение № 60259 от 18.08.2022 г. по д. № 4104/2020 г./.

Също така следва да се има предвид, че

липсата на отговорност и лоялност към работодателя /чл. 126, ал. 9 КТ/ не може да се приравни на липса на качества по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ като обективно състояние, а по-скоро е израз на субективното отношение на служителя към възложената му работа, което се е проявило в нарушение на трудовата дисциплина – чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ.

Нарушенията на трудовата дисциплина може да обусловят дисциплинарна отговорност при спазване на реда на раздел III от КТ, уреждащ реализирането ѝ, но не и уволнение на безвиновното основание по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ.

Отговори на ваши въпроси:



Може ли работодателят едностранно да предостави платен годишен отпуск и неплатен отпуск без съгласие на работника?

Въпрос: В момента предприетото е във финансово затруднение и работодателят ни нарежда да си пуснем молби за платен годишен отпуск, ако имаме, а ако нямаме да пуснем молба за неплатен отпуск. Може ли работодателят да ми нареди устно и/или писмено да изляза в неплатен или платен отпуск без да имам желание да ползвам отпуск в този момент. Длъжен ли съм да се съобразя с това устно или писмено нареждане и в какви случаи?

Отговор: **І. В чл.160 от Кодекса на труда /КТ/** е уреден начина и реда на ползване на неплатен отпуск. В алинея първа на чл.160, ал.1 от КТ изрично е записано, че **„Работодателят по искане на работника или служителя може да му разреши неплатен отпуск независимо от това, дали е ползувал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж“**. От този текст е видно, че за да излезе работника в неплатен отпуск трябва да има искане от работника, т.е.

ако няма молба за отпуск работодателят не може едностранно да нареди на работника да излезе в неплатен отпуск. Важно за работниците е да знаят, че без тяхна молба не могат да бъдат изпращани в неплатен отпуск. Законодателят е предвидил, че неплатеният отпуск е едно право на работника и той може да го ползва само когато прецени, че има нужда от него. Когато се ползва такъв вид отпуск има и неблагоприятни последици за работниците:

- На първо място за времето на ползване на неплатен отпуск работника не получава трудово възнаграждение. Ако след ползването на такъв неплатен отпуск се прекрати трудовия договор на работника, той ще получи по-малък размер на обезщетение за безработица, защото съгласно чл. 54б от Кодекса за социално осигуряване /КСО/ размерът на паричното обезщетение за безработица се определя от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху

който са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ за последните 24 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването /прекратяване на трудовия договор/. Съгласно КСО - Чл. 54б. (1) „Дневното парично обезщетение за безработица е в размер 60 на сто от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ за последните 24 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването, и не може да бъде по-малко от минималния и по-голямо от максималния дневен размер на обезщетението за безработица.“

- Видно от чл.160, ал.3 от КТ – „Неплатеният отпуск до 30 работни дни в една календарна година се признава за трудов стаж, а над 30 работни дни - само ако това е предвидено в този кодекс, в друг закон или в акт на Министерския съвет“. Този текст означава, че ако през

една календарна година работника има повече от 30 дни неплатен отпуск, това време не му се признава за трудов стаж. Поради изброените по-горе неблагоприятни последици, всеки работник и служител, трябва сам да си прецени дали му е изгодно да пуска молба за отпуск, особено ако предстоят съкращения при неговия работодател.

II. В чл.173 от Кодекса на труда /КТ/ е уреден начина и реда на ползване на платен отпуск:

В чл.173, ал.1 от КТ изрично е записано, че „Платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя.“ При платения отпуск по същия начин работодателят може само да разрешава отпуска след молба на работника. Има изключение и то е предвидено в чл.173, ал.4 и ал.5 от КТ, където има изрично изброени случаи, в които работодателят може едностранно да предостави платения годишен отпуск – „Работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие по време на престой повече от 5 работни дни, при ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители, както и в случаите, когато

работникът или служителът след покана от работодателя не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се полага.“

- Само в описаните по-горе случаи, работодателят може да предоставя едностранно платения годишен отпуск на работника. Това са случаите при престой повече от 5 дни, при ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители, както и в случаите, когато работникът или служителът след покана от работодателя не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се полага. В първите два случая – на престой и ползване на отпуска едновременно от всички, се изисква заповед на работодателя и тогава работниците не подават молби за отпуск. В третия случай, ако работодателят ви отправи покана да си пуснете отпуск до края на календарната година, Вие сами в молбата може и трябва да определите кога да ползвате отпуска в рамките на календарната година, а не да Ви го определя работодателя. Ако Вие не си пуснете молба за отпуск, след поканата от работодателя за ползване на отпуска, в която да сте посочили кога – в кой времеви период от календарната година ще ползвате платения си годишен

отпуск в рамките на годината, работодателят трябва да ви предостави платения отпуск във времето определено от Вас, тъй като работодателя има задължение съгласно чл.173, ал.5 от КТ да разреши ползването на платения годишен отпуск, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176. Съгласно ал.5 на чл.173 от КТ, работникът или служителът използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася. Ето защо всеки работник сам може да определи дните, в които да ползва платения си годишен отпуск.

- Съгласно чл. 173а КТ е предвидено, че когато поради обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена 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 на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж.

Справка:

чл.160; чл.173, ал.1, ал.4 и ал.5; чл.173а, ал.1 от КТ; чл. 546 от Кодекса за социално осигуряване /КСО

Възможно ли е увеличение на заплата по време на отпуск?

Въпрос: Когато от определена дата са увеличени работните заплати на всички работници, но към тази дата служителът е бил в платен отпуск, поради което увеличението не е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск, дължи ли му се добавка към заплатата?

Отговор: Според чл. 177, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/, за времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя

възнаграждение, което се изчислява от полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителът е отработил най-малко 10 работни дни.

Когато към или след началната дата на платения отпуск на работника или служителя е увеличена основната му работна заплата за минал период, включващ и месеца, който е база за изчисляване на възнаграждение-

то за платен отпуск, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Когато от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителът към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчис-

лява възнаграждението за платен отпуск, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Когато базата за изчисляване

на възнаграждението за времето на платен годишен отпуск е месец, предхождащ ползването на отпуска, а работните заплати са увеличени в месец, който не е база за изчисляване и през който се ползва платен годишен отпуск, се заплаща добавка.

Условие за заплащане на

добавката е работникът или служителят да е бил в платен отпуск към или след датата, от която е увеличена заплатата.

Ако работникът или служителят е бил в платен отпуск преди датата, от която е увеличена заплатата добавка не се заплаща.

Въпрос: *Започнах работа в нова фирма, която ми поиска служебна бележка от предишния работодател за използваните дни отпуск. Законно ли е новият работодател да иска този документ от предишния ми работодател?*

Отговор: Съгласно чл. 33, ал. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските / НРВПО/, когато след ползване на платения годишен отпуск в пълен размер трудовото правоотношение се прекрати в същата календарна година, работникът и служителят не дължат обезщетение на предприятието за частта от отпуската, за която не са отработили съответното време. До края на същата календарна година работникът или служител-

ят няма право да ползва платен годишен отпуск освен ако за новата работа се предвижда отпуск в по-голям размер.

Това означава, че когато при „стария“ работодател работникът или служителят преди прекратяване на трудовия си договор е ползвал платения си годишен отпуск за същата календарна година в пълен размер, то при „новия“ работодател той няма право да ползва платен годишен отпуск, освен ако за новата работа се предвижда отпуск в по-голям размер.

Предвид горното, необходимо е „старият“ работодател да издаде документ /няма установен образец/, от който да е видно какъв е бил размерът на платения годишен отпуск и размерът

на ползвания от работника/служителя отпуск към датата на прекратяване на трудовия договор- Удостоверяването на това обстоятелство е необходимо, за да може новият работодател да определи дали и в какъв размер е платеният годишен отпуск до края на календарната година.

В тази връзка следва да се отбележи, че на основание чл. 128а, ал. 1 КТ „старият“ работодател по писмено искане на работника или служителя, е длъжен да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение, вкл. за размер на платения годишен отпуск, в 14-дневен срок от искането.

Въпрос: *Отпаднало ли е изискването да се слага печат в трудовата книжка, който съдържа текстът: „Осигурителният стаж е/не е равен на зачетения трудов стаж“?*

Отговор: Съгласно действащата разпоредба на чл. 40, ал. 4 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, времето след

31.12.2002 г., ако продължителността на осигурителния стаж за лицата, работещи по трудово или по служебно правоотношение, е равна на продължителността на трудовия или на служебния стаж, в трудовата или в служебната книжка при прекратяване на правоотношението се вписва от осигурителя следният текст:

„Осигурителният стаж е равен на зачетения трудов /служебен/ стаж“. Ако в трудовата или в служебната книжка не е направено посоченото вписване, осигурителният стаж се установява с документ по образец, утвърден от Управителя на Националния осигурителен институт, издаден от осигурителя.

Въпрос: *Служител е с изтекло решение на ТЕЛК за трайно намалена работоспособност. Признава ли се за безсрочно действието по отношение ползването на отпуск по чл. 319 КТ?*

Отговор: Правото на труд, на отпуска и други права по трудово правоотношение са предмет на уредба на Кодекса на труда и подзаконовите актове по прилагането му.

За да възникнат съответните права, уредени в КТ, е необходимо работникът или служителят

да представи валидно експертно решение на ТЕЛК /с определен срок на инвалидност, който не е изтекъл или с пожизнено определен в решението на ТЕЛК срок на инвалидност/.

Следователно, когато срокът на инвалидност, определен в решение на ТЕЛК е изтекъл, работникът или служителят не може автоматично да се ползва от права по КТ. Основният платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни по чл. 319 КТ се полага само на

работници и служители, които имат трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто. Отпускът се ползва само за срока на инвалидизирането, установен в експертното решение на ТЕЛК.

Във връзка с гореизложеното, когато срокът на решението на ТЕЛК, с което е определена 50 на сто трайно намалена работоспособност е изтекъл, за да се ползва право на отпуск по чл. 319 КТ, следва на работодателя да се представи валидно експертно решение на ТЕЛК.

Как синдикатите защитават работниците от уволнение? В кои случаи имате права на синдикална закрила при уволнение?

Съгласно чл.333, ал.3 от КТ, в случаите по чл.328, ал.1, т.2 (при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата), т.3 (при намаляване обема на работата), т.5 (при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата), т.11 (при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях) и чл.330, ал.2, т.6 от КТ (дисциплинарно уволнение), работодателят може да уволни работник или служител, който е член на синдикално ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, през времето докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация. В §1, т.6 от Допълнителните разпоредби на КТ е определено, че “синдикално ръководство” е председателят и секретарят на съответната синдикална организация.

Съгласно чл.333, ал.4 от КТ когато това е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване

обема на работа след предварително съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.

За да има закрила по чл.333, ал.4 (работник или служител, който е започнал ползуването на разрешения му отпуск) от КТ е необходимо наличието на действащ колективен трудов договор, в който изрично да е предвидена тази закрила и който се прилага за работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация страна по договора, или такива, които са се присъединили към договора по реда на чл.57, ал.2 от КТ.

По силата на тази закрила предварителното съгласие се дава от съответния синдикален орган в предприятието. Във всеки отделен случай е необходимо този орган да бъде изрично посочен в колективния трудов договор. Искането за уволнение се прави от работодателя до съответния синдикален орган. То трябва да бъде писмено и да се отнася конкретно за всеки работник или служител, чието уволнение се предприема. Искането трябва да е мотивирано, т.е. в него да се посочват обстоятелствата и съображенията, поради които се иска уволнението на поименно посочения работник или служител, както и основанията на което се иска уволнението му. То трябва да е отправено преди уволнението.

Из дейността на Федерацията

На 25.09.2024 г. се проведе редовно заседание на Изпълнителния комитет на КНСБ, с участието на всички председатели на основни членове. На заседанието бяха разгледани въпроси: - Анализ на общественно-политическа и социално-икономическа ситуация в страната; Анализ на социологическите проучвания във връзка с предстоящите парламентарни избори на 27.10.2024 г.; План-график с дейности на КНСБ за прегледи анализ на реалната картина на тристранното социално партньорство по общини; Текуща информация за хода на процедурата по синдикалното преброяване и анкетното проучване за вътрешно-организационния преглед на структурите на КНСБ; Есенна кампания на КНСБ „По-високи приходи с твоя синдикат” и други въпроси от компетенциите на ИК.

На 26.09.2024 г. се проведе редовно съвместно заседание на членовете на Управителния съвет и Финансово-контролната комисия на Федерацията, при дневен ред: - Анализ на социално-икономическата ситуация в страната и секторите от състава на ФСОГСДП; Информация, относно браншовото колективно трудово договаряне; Информация, относно процедурата за признаване на представителност на организациите на работниците и служителите и на работодателите през 2024 г.; Вътрешно-организационен преглед на структурите на ФСОГСДП и други въпроси от компетенцията на УС.