



КТ „ПОДКРЕПА“

изх. № 0179

27.10.2017 г.

София

ДО

Г-Н ВАЛЕРИ СИМЕОНОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ
ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

СТАНОВИЩЕ на Конфедерация на труда „Подкрепа“

ОТНОСНО: Проект на Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2018 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН СИМЕОНОВ,

КТ „Подкрепа“ изразява удовлетворението си от отпадането на предвидената промяна в режима на изплащане на паричните обезщетения за временна нетрудоспособност, която предвиждаше намаление на обезщетението от 70% на 50%. Това би нарушило правата на осигурените лица и би намалило доходите им в труден за тях момент, в който се налага да правят допълнителни разходи за лечение.

I. Отбелязваме, че са направени няколко стъпки в интерес на осигурените лица, които също подкрепяме, макар да са в недостатъчен размер. Тези мерки бяха предложени от нас в програма „Каква България искаме?“, която беше представена на депутатите в Народното събрание:

- Минималното дневно обезщетение за безработица да се приведе към актуалния размер на минималната работна заплата за страната. В предоставения ни проект е предвидено увеличение на тези плащания, до размер едва 9 лв. на ден. Месечно това се равнява на около 180 лв. Значително под линията на бедност в страната. По този начин осигурителната система всъщност гарантира крайна бедност на хора, които са се осигурявали за този риск и са правили вноски във фонд „Безработица“.
- С оглед създаване на допълнителни стимули за разрешаване на проблема с демографската криза е необходимо обезщетението за отглеждане на малко дете през втората година на майчинството да се изравни с МРЗ. В проектът е



отново е под нивото на минималното възнаграждение. Подчертаваме, че това са средствата, с които следва да се издържат и дете, и майката, която е работила, правила е осигурителни плащания за майчинство и вероятно ще продължи да ги прави през остатъка от трудовия си живот. Финансовият натиск върху домакинския бюджет едва ли ще накара майката да се върне на работа, ако тя няма на кого да повери едногодишното си дете. Единствено обрича на тежки затруднения семейството, което все по-трудно ще взема решение да отгледа още едно дете.

II. Същевременно КТ „Подкрепа“ отбелязва сериозно отстъпление от гарантиране на правата на трудещите се по отношение на правото им на защита, когато по различни причини останат без работа. Ще аргументираме категоричната си позиция „против“ тези предложения за промени в Кодекса за социално осигуряване, параграф 3 в преходните и заключителните разпоредби на бюджета на ДОО:

1) Предложеният текст в т. 8 гласи „чл. 42, ал. 2 се отменя“. По този начин се запазва правото на обезщетение (болничен) в случаите, когато временната неработоспособност е настъпила преди прекратяване на договора, но това право се отнема, ако настъпи до 30 дни след прекратяването.

- Има неравнопоставеност между този, който би се разболял два дни преди да му прекратят договора и този който би се разболял два дни след тази дата;
- Мотивите са основани на допускането за вероятна злоупотреба с право, което се реализира като лицата, на които договорите са вече прекратени са си „взели“ болничен, за да ощетят обществените фондове. И тук, както и при аргументацията относно размера на болничните за първите 3 дни – необходимо е съсредоточаване върху ефективния контрол, а не върху орязването на права;
- Мотивите за отпадане на разпоредбата за нелогични. В тях четем: *„като се отчита основното предназначение на обезщетението за временна неработоспособност да замести липсващия доход от труд, както и това, че лицата с прекратено осигуряване в повечето случаи имат право и получават други плащания – обезщетение за оставане без работа и други обезщетения от работодателя, парично обезщетение за безработица от ДОО, пенсия.“* Правото на обезщетение така или иначе си е принципно ограничено и то двояко: от една страна чрез периода, за който се дължи обезщетението - за не повече от 30 календарни дни; от друга страна действащият към момента текст на ал.2, в своите изречения второ и трето предвижда: *„В тези случаи паричното обезщетение не се изплаща на лица, които получават пенсия или обезщетение за оставане без работа, определено съгласно нормативен акт. Изплатените парични обезщетения за временна неработоспособност се възстановяват от лицата за периода, за който им е отпусната пенсия, или им е изплатено обезщетение за оставане без работа“.*
- Именно поради липсата на право на друг вид обезщетение, за осигуреното лице, в хипотезата на временна неработоспособност възникнала непосредствено след прекратяване на осигуряването, предоставянето на заместващ доход ще е най-потребно.
- Напомняме, че това право на обезщетение за настъпила временна неработоспособност след прекратяване на осигуряването, бе вече драстично редуцирано от 1 януари 2011 г., като до този момент то предвиждаше:
„Когато временната неработоспособност поради общо заболяване, трудова злополука или професионална болест е настъпила до 2 месеца от прекратяването

на трудовия договор или осигуряването, паричното обезщетение се изплаща за срока на неработоспособността, но за не повече от 75 календарни дни.”

2) Текстът в т. 9 от този параграф засяга чл. 54а, ал. 1 от КСО. Промяната на изискването за наличие на най-малко 12 месеца осигурителен стаж през последните 18 месеца (настоящи 9 от 15) води до допълнително ограничаване на достъпа до обезщетение за безработица. Както беше упоменато в предходния вариант на мотивите към бюджета, очакваният ефект е намаление на разходите за изплащане на парични обезщетения за безработица за 2018 г. с около 63 млн. лв. КТ „Подкрепа“ подчертава, че **финансовите ефекти не бива да се пренебрегват, но те не може да са определящи, когато става въпрос за осигурителни права.**

3) Следващата т. 10 регламентира промени в чл.54б, като допълва ал.3 с хипотезите на чл.331 от КТ и чл.107а от Закона за държавния служител. В мотивите е посочено, че се включват в разпоредбата, защото за прекратяването е налице приемане, т.е. съгласие от страна на осигуреното лице. КТ „Подкрепа“ намира, че досегашното изключване на тези хипотези от приложното поле на чл.54б, ал.3 не е случаен пропуск и е правилно. Въпреки че приемането на предложението на работодателя е форма на съгласие и макар че се родее с основанието, визирано в разпоредбата на чл.325, ал.1, т.1 от КТ, **между двете хипотези няма идентичност.**

На първо място, инициативата за прекратяване на правоотношението е винаги и единствено на работодателя. На второ място, в житейски план причините и мотивите водещи до инициране на прекратяването и отправяне на предложение са от различен характер, но в общия случай причините са свързани с влошаване на отношенията с работника до степен на невъзможност за съществуване на нормално трудово/служебно правоотношение, като обикновено тази ситуация е съчетана с пречки пред работодателя да прекрати договора на друго основание. Използвайки основанието на чл.331 от КТ (респ. 107а от ЗДСл), работодателят (респ. органът по назначаването) откупват срещу простиране на определена сума т.нар. съгласие за прекратяване на трудовото (респ. служебното) правоотношение. Именно фактът, че тук става дума за купуване на съгласие, води до извода, че „съгласието“ не е израз на съществуващо у работника желание за прекратяване на договора. За „съгласието“ работодателят заплаща определена цена, срещу която най-често цели преодоляването на наличните пречки за прекратяване, което не е желано и търсено от работника, независимо от наличието на своеобразно „съпричиняване“ на статус „безработен“. Житейската практика сочи, че работодателят в тези случаи, всъщност заплаща и преодоляването на риска от обявяване незаконност на уволнението, което той би извършил на друго правно основание, при което също би понесъл санкции под формата на обезщетение.

По отношение на предложеното допълване на ал.3 с изречение второ, което най-просто казано предвижда, че минимално като размер и срок на получаване обезщетение за безработица се отпуска във всички случаи, когато последното трудово/служебно правоотношение е с продължителност под 2 месеца. Излагаме два основни аргумента против този текст:

- Причина своеобразно заобикаляне на правилото на чл.54б, ал.3 от страна на осигурените лица е самото наличие на това правило. Тъй като законът третира по различен начин осигурените лица, в зависимост от нормативния текст, в който се съдържа основаниято за прекратяване, то осигурените лица преодоляват това неблагоприятно за тях различие, като „създават” „годно” основание за прекратяване на осигуряването. Ако липсваше визираната в чл.54б, ал.3 от КСО разлика в определянето на размера и срока за изплащане на обезщетението, за отпадане на която липса КТ „Подкрепа” вече е изразила мотивирано становище, нямаше да са налице и масово сключваните по повод нейното преодоляване фиктивни краткосрочни договори.
- Заради целта да се промени осъзнатата практика по заобикаляне на ограничението, не може да се допусне приемането на текст със съдържание като предложения в изречение второ на ал.3. В тази си редакция, в опита си да преустанови заобикалянето на ограничението, законодателят би допуснал **драстично и напълно необосновано ограничаване на права на осигурените лица**, породено от едно неоснователно допускане, че всяко осигурено лице, чието последно правоотношение е с продължителност под 2 месеца, е мотивирано в действията си от опит за преодоляване на ограничението. Предложеното допълнение на ал.3 изменя напълно заложения към момента, макар и невъзприеман от нас, критерий за ограничение. На практика се предлага нов самостоятелен критерий – срок на последното правоотношение. При този нов критерий, независимо от основаниято за прекратяване на осигуряването, както на последното, така и на всяко предхождащо правоотношение, осигуреното лице ще има право на минимално по размер и срок на получаване обезщетение за безработица, дори когато и последното (краткосрочно) и предхождащото го правоотношения са били прекратени на основание, годно за получаване на обезщетение в по-голям размер и за по-голям срок. Приемането на предложението, например, означава допускане на следната хипотеза (която никак не би била изолиран случай). Осигурено лице, след 25 години работа при един и същ работодател, е уволнено поради закриване на предприятието. Лицето веднага опитва да започне нова работа, защото не иска да разчита на обезщетение осигуряващо 60% заместващ доход, но на новото работно място, както се практикува в масовия случай, е назначено със срок на изпитване и в рамките на този срок, работодателят е прекратил договора след един месец. Според предложението нов критерий за определяне размера на обезщетението, това осигурено лице ще претърпи предвидената рестрикция независимо, че и в двата случая на прекратяване на осигуряването не е налице хипотезата на прекратяване по негова вина и с негово съгласие.

- 4) С направените в т. 11 от §3 на Преходните и заключителните разпоредби на Закона за бюджет на ДОО 2018 г. промени отново се променя срокът за получаване на обезщетение за безработица. С вътрешни размествания в таблицата „осигурителен стаж-срок на получаване на обезщетението“ се намалява срокът за някои осигурени лица. Например сега човек със 7 години осигурителен стаж (след 2001 г.) има право да получава обезщетение 8 месеца, от следващата година – 6; лица с осигурителен стаж 13 год. сега имат възможност да получават нормално обезщетение в продължение на 12 мес., от догодина – едва 10 мес. В допълнение се увеличава и изискваният осигурителен стаж за максимално възможния срок – от 12 на 15 години.

Всички изброени до тук промени, които засягат обезщетенията за безработица, са крайно рестриktivни. И в настоящите текстове на КСО има твърде много ограничения за

достъп до обезщетение за безработица, които са заложили за предотвратяване на евентуални злоупотреби. Най-силно рестриктивно е правилото, залегнало в чл. 54б, ал. 4 от Кодекса, според което **безработните лица нямат право да получат пълния размер на обезщетението преди изтичането на три години** от предходно упражняване на правото на обезщетение за безработица, въпреки че са правили осигурителни вноски. Настояваме така предложените текстове да отпаднат от финалния вариант на Закона.

III. С така направеното предложение в т. 15 на §3 на Преходните и заключителните разпоредби на Закона за бюджет на ДОО 2018 г. се правят промени в чл.69б – относно пенсиониране на категорияните работници.

Не е ясно от какво е продиктувано изменението във формулировката на ал.1 в частта, с която се предвижда замяна на израза „могат да се пенсионира“ със словосъчетанието „придобиват право на пенсия“. Тази замяна не кореспондира с основната цел на останалите предложения за промени в КСО, където ясно личи желанието да се редуцират разходите на фондовете за обществено осигуряване. Тук, напротив, предложението е с обратен знак, доколкото чрез него на практика се постига само и единствено привеждане на текста във формално съответствие с хипотезата на чл.328, ал.1, т.10 от Кодекса на труда, който регламентира в полза на работодателите възможността едностранно да прекратяват трудовите правоотношения с работници и служители, които са **придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст**. Трайната и многогодишна съдебна практика категорично посочва, че основанието, визирано в чл.328, ал.1, т.10 от КТ, е неприложимо в хипотезата на ранно пенсиониране на осигурените лица, работили при условията на първа и втора категория труд. Тази неприложимост произлиза именно от редакцията на чл.69, която преповтаря в това отношение текста на §4 от Преходните и заключителните разпоредби, по чиито правила се пенсионираха категорияните работници до края на 2015 година. Българските съдилищата напълно правилно при спор относно тази приложимост посочват в мотивите си, че правото на ранно пенсиониране е въведено за определени категории лица, като една допълнителна бонификация, едно предимство, което се изразява в предоставената им възможност да упражнят правото си на пенсия при преференциални за тях условия. Това е предвидено от законодателя в тяхна полза, а обвързването на възможността за ранно пенсиониране с възможност в полза на работодателя едностранно да прекрати договора, когато са налице предпоставките за ранно пенсиониране, **превърща института на ранното пенсиониране от привилегия в утежняващ фактор, който накърнява правата на тези категории лица**.

Ако аргумент за предложената промяна е синхронизирането на режима с този, отнасящ се до ранното пенсиониране на учителите, то тук е мястото да отбележим, че синхронизирането следва да се реализира чрез изменение на ал.1 в чл.69в, каквото е и нашето предложение, като там думите „придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст“ се заменят с „могат да се пенсионира“. Така ще се преодолее една ясно очертана несправедливост, която е повод за много критики от страна на учителското съсловие. Предлаганата от нас редакция на чл.69в, ал.1 от КСО ще доведе до пълно смислово и логическо съответствие със заложения в чл.69в, ал.3 механизъм за стимулиране и мотивиране на учителите. Съществуващата формулировка дава необходимото правно основание работодателите да прекратяват едностранно и въпреки волята на учителите, трудовите правоотношения с тях при наличие на предпоставките за получаване на срочна ранна пенсия от Учителския пенсионен фонд.

Това води до нежелано от учителите пенсиониране преди придобиване на това право по общия ред, регламентиран в чл.68 и ги лишава против тяхната воля от правото да се възползват от правото на пожизнена добавка от средствата на УчПФ.

IV. КТ „Подкрепа“ за пореден път обръща внимание на някои задължителни промени в работата на частните пенсионни дружества:

1) Частните пенсионни фондове начисляват на осигурителните лица такси, които не отразяват реални разходи и/или срещу тях не се предоставя никаква услуга. По този начин законодателно са им гарантирани печалби за сметка на доходността на осигурените. В тази връзка предлагаме:

- Премахване на началната такса, тъй като срещу нея не се предоставя никаква услуга. Това беше и причината за отмяна на таксата върху ВЕИ производителите от страна на Конституционният съд.
- Инвестиционната такса да се начислява само върху резултата от инвестициите, не върху пълната стойност на активите на осигурените.

2) За да се гарантира необходимото ниво на прозрачност, управляващите и членовете на ръководните органи на пенсионноосигурителните компании да декларират доходите и имуществата си пред Сметната палата по същия начин, по който Законът изисква това за ръководството на НОИ и другите институции, управляващи публичен ресурс.

3) Несъвършенствата в направените промени в КСО водят от отнемане на правото на лицата да се прехвърлят в НОИ. Вече има редица съдебни дела, които са заведени тъкмо поради отнемане на правото на избор на осигурените. В тази връзка предлагаме нов текст в Допълнителните разпоредби на Кодекса за социално осигуряване, както е посочено по-долу:

В §1, ал. 1 от Допълнителните разпоредби на КСО се създава т. 15 (нова):

15. Възрастта по чл. 68, ал. 1 се изчислява при прилагането на чл. 4б към момента, към който съответното лице действително би придобило право на пенсия за осигурителен стаж и възраст съгласно действащата нормативна уредба, и не зависи от момента на подаване на искането за промяна на осигуряването.

Както вече стана ясно, когато осигурените се възползват от правото си на избор и прехвърлят осигурителните си вноски към НОИ, това води до загуби за държавния солидарен стълб – 30 млн. лв. за миналата и още 70 млн. лв. за настоящата година. Този факт еднозначно доказва дългосрочните финансови вреди за работещите от т.нар. втори осигурителен стълб. Управляващите следва да проведат широка кампания за информиране на населението за ефектите от ДЗПО. Колкото по-дълго трудещите се правят вноски в ДЗПО и колкото повече отлагат прехвърлянето в НОИ, толкова по-голяма ще е тежестта, която всички останали осигурени ще платят за понесените загуби, тъй като ще се наложи да ги компенсират от общите пенсионни вноски в държавния фонд.

УВАЖАЕМИ Г-Н СИМЕОНОВ,

КТ „Подкрепа“ заявява, че не приема минималните отстъпки за едни категории граждани да се правят за сметка на други категории граждани. Увеличението на минималния дневен размер на обезщетението за безработица с 1,80 лв. и на майчинството с 40 лв. не може да е за сметка на редуциране на общите права за

безработица, в резултат на които ще бъдат реализирани 79 млн. лв. „спестявания“ на бюджета, т.е. ще бъдат отнети от осигурените лица. Ръстът на минималната пенсия от 180 лв. на 200 лв. не може да е за сметка на ограничаване на други пенсионни права. Още по-недопустимо е бъдещето на българските работници да е заложник на печалбите на частни пенсионни дружества.

Реална промяна ще има при изсветляване на икономиката и по-големи осигурителни приходи. Това може да се случи с много по-адекватно увеличение на минималните осигурителни доходи, което ще доведе до реализиране на значително по-високи приходи. Българският работник не може да наложи административно увеличение на МОД, затова не той трябва да носи последиците от недофинансираната осигурителна система.

С УВАЖЕНИЕ:



**ИНЖ. ДИМИТЪР МАНОЛОВ
ПРЕЗИДЕНТ НА КТ „ПОДКРЕПА“**