



ДО  
Г-Н ВАЛЕРИ СИМЕОНОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ  
ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА „ПОДКРЕПА“  
ЗА ЗАКОНОДАТЕЛНА ПРОМЯНА В КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

УВАЖАЕМИ Г-Н СИМЕОНОВ,

Настоящата редакция на чл.546(3) КСО гласи: *Безработните лица, чиито правоотношения са били прекратени по тяхно желание или с тяхно съгласие, или поради виновното им поведение, на основание чл. 325, т. 1 и 2, чл. 326 и 330 от Кодекса на труда, чл. 103, ал. 1, т. 1, 2 и 5, чл. 105 и 107, ал. 1, т. 1 - 4 от Закона за държавния служител, чл. 162, т. 1 и 6, чл. 163 и чл. 165, т. 2 и 3 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, чл. 226, ал. 1, т. 4, 6, 8 и 16 от Закона за Министерството на вътрешните работи, чл. 101, ал. 1, т. 5, 7 и 9 от Закона за Държавна агенция "Разузнаване" и чл. 165, ал. 1, т. 2, 3 и 5 и чл. 271, т. 2, 3 и 5 от Закона за съдебната власт или по други закони получават минималния размер на паричното обезщетение за безработица за срок 4 месеца.*

Предлагаме за безработните лица, чиито правоотношение са били прекратени по тяхно желание или с тяхно съгласие по реда на Кодекса на труда, Закона за държавния служител, Закона за отбраната и въоръжените сили на Република Българи, Закона за Държавна агенция „Разузнаване“, Закона за съдебната власт и по други закони, паричното



обезщетение да е в размера по чл. 54б, ал.1 КСО, а периодите на изплащане да са в зависимост от осигурителния стаж по чл.54в от КСО.

**Мотиви:**

Паричното обезщетение за безработица представлява периодично парично плащане от Държавното обществено осигуряване, целящо да замести липсата на трудови доходи за определен период от време. То се дължи при прекратяване на трудовото правоотношение на лицата и последващото им оставане без работа. Целта му е да компенсира частично загубата на възнаграждение от упражнявана трудова дейност. Оставането без работа и липсата на трудово възнаграждение е обективно възникнало състояние, което се наблюдава при всички случаи на прекратяване на трудовите правоотношения и не зависи по никакъв начин от основанията за прекратяването на трудовото правоотношение. Т.е. дали един работник или служител е останал без работа поради закриване на предприятието или е прекратил трудовия си договор с предизвестие или по взаимно съгласие, като обективен факт той ще бъде без работа и съответно без средства за издръжка, доставени от трудовото му възнаграждение.

Безработните, независимо от основанията, на което е прекратен договора им, имат еднаква нужда от частична компенсация, заместваща липсата на доходи от трудова дейност. Поради тази причина предлагаме разширяване кръгът на лицата с право на обезщетение в размер 60% от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, с включване на работниците прекратили правоотношенията си по взаимно съгласие или с предизвестие от тяхна страна, на основание горепосочените закони, защото и при тях настъпва същата последица – оставане без трудови доходи, материални затруднения за тях и семействата им и др.

Законодателната промяна е наложителна и поради факта, че по този начин се предоставя допълнителна гаранция на работещите да упражняват правата, които трудовото законодателство им предоставя. Работникът има субективното преобразуващо право да прекрати договора си с работодателя с едностранно предизвестие или да изрази съгласие сключения по общата воля договор да бъде прекратен с наличието на съгласуваната воля и на двете страни. Недопустимо е едно разрешено от правото валидно

поведение да води до „санкциониране“ на работника или служителя. При съществуващият досега правен режим когато работникът изрази воля за прекратяване на трудовото или служебното си правоотношение той е наказан с получаване на „минималния размер на паричното обезщетение за безработица за срок 4 месеца“. Смятаме, че работниците би трябвало да имат право свободно да упражняват правата си по Кодекса на труда, без да се страхуват, че като последица ще понесат неблагоприятните последици от по-малкото обезщетение за безработица.

Безработицата е един от социалните рискове, включени в обхвата на социалното осигуряване, наред с временната нетрудоспособност, инвалидност, майчинство и др. Финансовите средства, необходими за покриване на този социален риск са обособени във фонд „Безработица“, като приходите в него се набират от осигурителните вноски на всички работещи, като процент от осигурителния доход. Важно е да се припомни, че осигурителната тежест се разпределя между работодателите и всички работници и служители. Поради това получаването на по-малко обезщетение от една категория безработни ги поставя в по-неблагоприятно положение за сметка на други, чиито правоотношение е прекратено на различно от тях основание. Намираме, че безработните, получаващи минималното обезщетение са дискриминирани по отоншение на другите, имащи право да получат такова в зависимост от осигурителния си стаж и в размер, посочен в чл.54б, ал.1. Прекратилите договорите си по взаимно съгласие или с предизвестие от тяхна страна са поставени в по-неблагоприятно положение, единствено поради упражнено от тяхна страна субективно право, въпреки, че са осигурени лица, подлежащи на задължително осигуряване за всички социални рискове и са допринасяли наравно с всички други работещи за попълване фондовете на Държавното обществено осигуляване. Справедливо би било това ограничаване на правата на посочената категория безработни да бъде премахнато, като размерът и продължителността на изплащане на обезщетенията за безработица да бъдат уеднаквени с тези, на другите безработни.

**СУВАЖЕНИЕ:**

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

