



ДО
МИНИСТЪРА
НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Г-Н БИСЕР ПЕТКОВ

Относно: Позиция на КТ „ПОДКРЕПА“ по изпратените допълнителни параграфи в ЗИД на Кодекса на труда.

УВАЖАЕМИ Г-Н ПЕТКОВ,

КТ „ПОДКРЕПА“ изразява категорично възражение за твърдението на Ваш експерт в кореспонденция, с нас „...“, че на заседанието на работната група, проведено на 20 февруари, се взе единодушно решение, че всички параграфи, включени в проекта на ЗИД на КТ, са обсъдени, като е отчетено мнението на всички социални партньори...“

На заседанието на 20 февруари от страна на КТ „ПОДКРЕПА“ присъства конфедералният секретар Валери Апостолов и той категорично е заявил, че по допълнително включените параграфи на ЗИД на КТ параграфи 12 – 15 не може да изрази становище, тъй като са изпратени в последния момент на 19.02.2019г. в 17.00 часа, а заседанието на работната група е на 20.02.2019г. от 10.30 ч., и е уведомял, че основните федерации на КТ „ПОДКРЕПА“ заседават в същият момент, в който се провежда заседанието на работната група и МТСП ще получи до 21.02.2019г. официалното становище на КТ „ПОДКРЕПА“.

В тази връзка настояваме становището на КТ „ПОДКРЕПА“ по предложените в последния момент параграфи, да бъде включена за обсъждане в работната група създадена с Ваша заповед и срок на работата до 25.02.2019г., тъй като нашият представител не е участвал във взимането на „единодушното решение“ .

СТАНОВИЩЕ **По ЗИД на Кодекса на Труда**

МТСП в кореспонденцията си с нас е изразило мнение, че включените параграфи 12-15 на ЗИД на Кодекса на Труда „.....са с оглед отстраняване на несъответствие от правнотехнически характер. Както беше посочено, трудовите договори по тези разпоредби не могат да бъдат сключвани „под условия“, тъй като „условие“ в правната теория се разбира като настъпване на определено събитие обосноваващо съществуването им, а в случая с тези



договори още с тяхното сключване се уговаря, че по време на работата се извършва обучение или се усвояват практически умения под наставничество“.

Параграфи 12-15:

Конфедерация на труда „Подкрепа“ категорично не споделя и не приема като аргументирани посочените мотиви, квалифицирани като маловажна промяна „за отстраняване на несъответствие от правно-технически характер“ и не подкрепя параграфи 12-15, поради следното:

1. Предложените промени, освен изключване използването на определен

словесен израз, а именно словосъчетанието „с условие“, предвиждат и отмяна на текста на чл.230, ал.1, изр.2-ро, който гласи:

„Такъв договор с един и същ работник или служител в едно и също предприятие за обучение по същата професия може да се сключва само веднъж, освен в случаите на обучение чрез работа (дуална система на обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение“.

Този текст въвежда ограничение, което е систематично съчетано с друго ограничаващо условие, визирано в ал.2, изречение 2-ро, определящо максималната продължителност на обучението, а именно 6 месеца. Отмяната на изречение 2-ро в ал.1, създава възможността за сключване на повече от един договори с един и същ работник в едно и също предприятие, за обучение по същата професия. Практически това създава предпоставки за верижно и/или каскадно сключване на трудови договори, които да се „маскират“ като договори с условие за обучение, което не можем да приемем. Още по-категорично е нашето възражение към отпадането на ограничението, на фона на многократно декларираните искания на работодателски организации за въвеждане на нов минимален размер на дължимото при този вид договор трудово възнаграждение, равняващо се не на 90, а на 50 процента от МРЗ за страната.

2. Представеното обяснение относно „отстраняване на несъответствие от

правно-технически характер“ отговаря на правната теория само досежно твърдението, че трудовия договор не следва да се сключва под условие. Тази теза обаче е напълно неотнормирана към обсъжданите текстове и предложените изменения, защото законът не използва словосъчетанието „под условие“, а словесния израз „с условие“. И граматически, и смислово, действащите текстове не поставят изискване за „условие“ в смисъл на настъпване на някакво бъдещо сигурно или несигурно събитие като предпоставка за сключването или изпълнението на договора. Изразът „с условие за обучение“, в случая, съвсем ясно и недвусмислено се отнася до съдържанието на

договора, а не до условията и предпоставките за възникване и реализиране на правоотношението. Използваният израз може и трябва да се разглежда само и единствено като синоним на израза „с клауза за обучение”, която както и Вие правилно посочвате, се уговаря още със сключването им. Акцентът в наименованието на договора се поставя върху изискуемата специфика на договорните условия - условие за реализиране на обучение, защото това условие прави този договор ясно разграничим, както от останалите видове трудови договори, регламентирани от трудовото законодателство, така и от останалите договори за обучение, които са граждански договори по своето естество.

Параграф 25:

3. В чл. 40, ал. 5 се създава изречение второ: „Когато актовете на органите на медицинската експертиза, с които е разрешен отпуск за временна неработоспособност са обжалвани, осигурителят изплаща сумата по изречение първо след влизането в сила на обжалвания акт.“.

Следва да се има предвид, че съгласно чл.112 от Закона за здравето, право на обжалвания и възражения имат заинтересованите лица и органи - освидетелстваните, осигурителите, НОИ, Агенцията за социално подпомагане, Агенцията за хората с увреждания и органите на медицинската експертиза на работоспособността.

Как практически ще се приложи предложеното ново изречение 2-ро, когато, например, болничния лист не се обжалва от осигурителя (работодателя), а от НОИ. Срокът за обжалване на акта на лекуващия лекар, респ. ЛКК е 14-дневен, като за НОИ, според чл.112, ал.11 този срок „започва да тече от постъпването на данните от издадените болнични листове по реда на Наредбата за реда за представяне в Националния осигурителен институт на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им, но не по-рано от представянето на удостоверенията по чл. 8, ал. 1 и чл. 11, ал. 1 от Наредбата за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване” (НПОПДОО).

Възникват следните въпроси:

Как, откъде и кой период от време осигурителят ще узнае, че болничния лист е обжалван от НОИ?

Какво ще се случи с плащането на обезщетението по чл.40, ал.5, след като НОИ не може да обжалва по-рано от представянето на удостоверенията по чл.8, ал.1 от НПОПДОО? Въпросното удостоверение се предоставя от осигурителите на практика до 10-то число на месеца, следващ месеца, в който болничният е представен от осигуреното лице. Едва тогава НОИ би могъл да обжалва. Излиза, че работодателят би могъл да „задържи” плащането на всички работници в предприятието ползващи отпуск

поради временна неработоспособност поради общо заболяване, докато се увери, че е изтекъл срокът за обжалване?

Поради тези съображения не подкрепяме т.2 на параграф 25

С УВАЖЕНИЕ:



ИНЖ. ИОАНИС ПАРТЕНИОТИС
ВИЦЕПРЕЗИДЕНТ НА КТ „ПОДКРЕПА“