



**СТАНОВИЩЕ**  
**на**  
**АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**

по Проект на закон за изменение и допълнение на  
Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при  
несъстоятелност на работодателя № 354-01-3, внесен от Мартин Димитров  
Димитров и група народни представители на 10.01.2013 г.

Асоциация на индустриалния капитал в България обсъди проекта на закон за изменение и допълнение на Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя № 354-01-3, внесен от Мартин Димитров Димитров и група народни представители на 10.01.2013 г.

Предлаганите норми отчитат проблема с начислените, но неизплатени трудови възнаграждения. Твърдим, че този проблем е извън уредената с конкретния закон материя и ако следва да се търси решение, то може да се търси с друг нормативен акт, поради което (и не само, както ще бъде отбелязано по-долу) **сме принципно против предлагания проект на Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя.**

Освен казаното отрицателната ни позиция е мотивирана от следното:

Фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите" при несъстоятелност на работодателя е **създаден целево** – с изричната норма **да урежда изплащане на гарантираните вземания на работниците и служителите, произтичащи от трудовите правоотношения при несъстоятелност на работодателя** (чл. 1, т. 3 от Закона). С тази цел от приемането на закона през 2004 г. до 2010 г. фондът черпеше средства от

вноските, правени (само) от работодателите. Съгласно ЗБДОО от 2011 г. (а не от три години, както се твърди в мотивите) не се внасят вноски за фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите". Натрупаните през годините, в това число и в резултат на добро управление на фонда средства позволяват да се изпълнява стриктно заложената в закона цел – да се гарантират правата/вземанията на работника при несъстоятелност на работодателя. Това е в основата на задължението на работодателя да прави вноски във фонда. С предлагания проект се предвижда **разширяване на правата на работника** – да получава трудови възнаграждения по индивидуални и колективни трудови договори и парични обезщетения, дължими от работодателя. Това разширяване на права не намира опора нито по отношение на работодателя, нито по отношение на работника. Напротив – приемането на предложението ще доведе преимуществено до отрицателни последици – **средствата, акумулирани във фонда ще бъдат разходвани не за целта за която са събирани** и в крайна сметка ще се получи така, че **за изпълнение на изначалната цел на закона няма да остане ресурс**, тъй като парите ще бъдат похарчени за друго, нововменено на фонда задължение, което е крайно неприемливо.

Като се има предвид, че понастоящем максималният размер на гарантираните вземания не може да бъде по-малък от две и половина минимални работни заплати, установени за страната (понастоящем до 1000 лева на работник за 3 месеца или общо до 3000 лева на всяко правоимащо лице) и, че във Фонд „ГВРС“ няма нови постъпления от вноски, **резултатът от предлаганата мярка ще бъде тотално декапитализиране**. Към фонда ще бъдат отправени претенции за плащане, които по действащата уредба не се следват.

Като резултат от това и като се има предвид фактът, че за да се възползват от новото право да получат трудови възнаграждения по индивидуални и колективни трудови договори и парични обезщетения, дължими от работодателя, работниците трябва да прекратят трудовото си правоотношение (съгласно предлагания чл. 33 от проекта), **реализацията на проекта ще генерира безработица**, обратно на потребния на страната ни ръст на заетостта.

Разрешаването на визирания проблем по наше мнение следва да се търси по-скоро чрез друг нормативен акт, а не чрез ЗГВРСНР. Това следва с аргумент за противното и от нормата на чл. 10, ал. 2 от Закона за

нормативните актове, доколкото **обществените отношения**, които се предлага да бъдат уредени **спадат към различна област** от тази на ЗГВРСНР (с предложението се регламентират последици, произтичащи от неизпълнение на задължения по трудово правоотношение, съгласно Кодекса на труда, а в действащата редакция се визира сложен фактически състав, следващ от несъстоятелността по Търговския закон).

На следващо място, по аргумент от чл. 11, ал. 1 от Закона за нормативните актове, доколкото промените са многобройни и важни, би следвало действащия закон да се отмени и замени с нов, което обаче не се предлага.

Във вида, в който е изготвен, проектът не отговаря на изискванията на чл. 28, ал. 2 от Закона за нормативните актове, тъй като не са посочени финансовите и други средства, необходими за прилагането на новата уредба (т. 3), не са посочени очакваните резултати от прилагането, включително финансовите (т. 4), не е посочен анализ за съответствие с правото на Европейския съюз (т. 5), поради което и **на основание ал. 3 от чл. 28 ЗНА не следва да се обсъжда от компетентния орган.**

Последно, но не по значение – изплащайки трудови възнаграждения по индивидуални и колективни трудови договори и парични обезщетения, фондът на практика встъпва в задължения на работодателя. От една страна, това може да се окаже привлекателно за некоректни работодатели, а от друга - да бъде сметено за недопустима държавна помощ – въпроси, чиито отговор не се съдържа в проекта и мотивите към него.

Всичко казано дотук ни мотивира да не подкрепим проекта на закон за изменение и допълнение на Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя № 354-01-3, внесен от Мартин Димитров Димитров и група народни представители на 10.01.2013 г., както и да препоръчаме отхвърлянето му.