



Web: [www.aobe.bg](http://www.aobe.bg)

КРИБ е ротационен председател на АОБР за 2020 г.

Адрес: София 1463, ул. „Хан Аспарух“ 8

Тел.: +359 2 981 9169 факс: +359 2 988 6776

E-mail: [office@ceibg.bg](mailto:office@ceibg.bg)

Изм.№ 29/04.04.2020 г.

ДО

**Г-ЖА ЦВЕТА КАРАЯНЧЕВА  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА 44-ТО НАРОДНО  
СЪБРАНИЕ**

**НАРОДНИТЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА  
44-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ**

**ОТНОСНО:** Предложения за изменение и допълнение на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13.03.2020 г. (ЗМДВИП)

**УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА,**

Представителните на национално равнище организации на работодателите АИКБ, БСК, БТПП и КРИБ, обединени в АОБР, чиито членове осигуряват работа на над 82% от наетите в България, за да се съхрани заетостта и подкрепят доходите на трудовите хора в рамките на заделения ресурс от 1 млрд. лева, изразяваме своето безпокойство от факта, че при над 60 000 принудително спрели работа и над 350 000 засегнати от кризата предприятия, при 5 000 души, оставащи без работа всеки ден, едва 228 предприятия (което е статистическа нула) искат да се възползват от подкрепата по реда на параграф 6 от ЗМДВИП. Причината много под 1% от предприятията да виждат възможност за запазване на работни места по предлагания ред е в същностни дефекти на закона (в параграфи 4 и 6 от преходните и заключителните му разпоредби), които работят в посока, обратна на желаната – вместо да способстват за запазване на работните места чрез разумно обезщетяване, тези норми правят запазването на заетостта невъзможно, разпореждайки работникът да получи брутно си трудово възнаграждение (т.е. цялото си възнаграждение) за времето, през което не полага труд. При това положение, предприятието е принудено да освободи работника, за когото е

забранено или не може да осигури работа, т.к. не е в състояние да доплаща на същия работник пълно възнаграждение срещу никакъв труд. И тогава обезщетението за безработица се поема напълно от държавата, за период до една година, вместо той да бъде запазен в заетост с по-малко разходи.

Задължението за заплащане на пълния размер на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, без каквато и да било насрещна престация, без положен труд, не намира опора нито в правната, нито в икономическата доктрина. Това е задължение за предприятията да заплащат еднакво както на работник, който е отработил пълно работно време, така и на работник отработил  $\frac{1}{2}$  работно време, така и на такъв, който за същия период не е работил изобщо. С такова задължение не се компенсира липсващ доход от неположен труд, а се заплаща пълно възнаграждение срещу никакъв труд. Това не е компенсация, а ощетяване на предприятието и на работещите в него работници, които трябва да изработят и осигурят пари за подобна необоснована компенсация, която облагодетелства единствено неработещите.

Принципът на компенсиране на неполучен доход предполага даване на част от неполученото, никога даване на целия доход. Така е и при определяне на размера на пенсиите, където те са малко над 40% от осигурителния доход, като търсената стойност е 60%. Обезщетението за безработица е 60% от получаваното възнаграждение. Това е така, защото тези плащания се явяват заместващ доход, който замества трудовия доход на работника или служителя във времето през което той не полага труд и в никакъв случай те не могат и не трябва да компенсират на 100% липсващия доход, защото това е лишено от икономическа и осигурителна логика и ще доведе до изкривяване на социално-осигурителния модел. Освен това, следва да се отчита фактът, че когато не се полага труд, разходите за издръжка спадат – средно с 40 % според обективни проучвания.

За да се използват максимално, ефикасно и ефективно ограничените финансови ресурси на държавата, така че в рамките на същия ресурс да се осигури на повече хора адекватна подкрепа, най-вече там, където е най-потребно, цялостна компенсация на дохода може да е допустима само по отношение на възнаграждения равни на минималната работна заплата, а с нарастване на дохода интензитетът на компенсация следва да намалява.

Поради извънредно кратките срокове на приемане, Закона страда и от други пропуски и противоречия, които следва да бъдат отстранени.

С §4, т. 2 на Преходните и заключителните разпоредби (ПЗР) на ЗМДВИП в Кодекса на труда (КТ) се създава нов правен институт „преустановяване на работата при обявено извънредно положение“, без да му се дава легална дефиниция.

Понастоящем, Кодексът на труда борови с понятията „спиране на работа“ и „преустановяване на дейността“ на предприятието. Понятието „преустановяване на дейността на предприятието“ е въведено в Кодекса на труда през 2010 г., за да уреди възможността на работник и служител на прекрати трудовото си правоотношение, в случаите когато работодателят, лицето, което го представлява, или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление, посочен в трудовия договор. Съгласно §1, т. 14 на Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, „преустановяване на *дейността* е фактическото преустановяване на производствената и/или стопанската дейност на предприятието за повече от 15 работни дни, без да е обявен престой или спиране на работа, поради технологични причини или производствена необходимост“.

На практика, при така създалата се ситуация, дейността на работодателя се спира и работникът или служителят се намира в престои. Въвеждането на нов правен институт подвига въпроса каква е разликата между спиране на работата, престои и преустановяване на дейността, без да носи добавена стойност. По тази причина смятаме, че следва да се използват установените институти (спиране на работата), прилагането на които е ясно и непротиворечиво.

С §4, т. 5 ПЗР ЗМДВИП се създава нов чл. 267а КТ – „Трудово възнаграждение при преустановяване на работата при обявено извънредно положение“, съгласно който за времето на преустановяване на работата работникът или служителят има право на brutното си трудово възнаграждение.

Трудовото възнаграждение е насрещната престация от работодателя срещу предоставянето на работната сила на работника. Ето защо, извън установените изключения (напр., при ползване на платен годишен отпуск), ако задължението на работника или служителя да престира труд се спира, то се спира и насрещното задължение за работодателя да начислява и изплаща трудово възнаграждение. Доколкото трудовото правоотношение за периода на спиране на работата не е прекратено, за него на работника или служителя ще се полага и платен годишен отпуск (арг. чл. 351, ал. 1 КТ), което допълнително ще натовари финансово предприятията.

**Задължението за начисляване и изплащане на brutното трудово възнаграждение на работниците при престои, скрепено със задължението за начисляване и изплащане на brutното трудово възнаграждение, в ситуация на извънредно положение от неработещи предприятия, за неопределено дълъг период от време, е предпоставка за постигане на точно обратния на целения ефект, а именно – съкращения на работници и служители, вместо запазване на заетостта.**

С §6 на ПЗР ЗМДВИП се въведе норма, съгласно която по време на действието на този закон, но за срок не по-дълъг от три месеца, Националният осигурителен институт превежда 60 на сто от размера на осигурителния доход за месец януари 2020 г. за лица, осигурени по чл. 4, ал. 1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване от осигурители, отговарящи на критерии, определени с акт на Министерския съвет. Средствата се превеждат по банков път **на съответния осигурител**. В случай че осигурителят не изплати пълния размер на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, за които са получени средствата, той се задължава да ги възстанови.

С Постановление № 55 от 30 март 2020 г. за определяне на условията и реда за изплащане на компенсации на работодатели с цел запазване на заетостта на работниците и служителите при извънредното положение, обявено с решение на народното събрание от 13 март 2020 г. (Постановлението), Министерският съвет прие критерии и ред за кандидатстване от работодателите за компенсации. Мярката е проектирана по начин, който препятства възможностите да бъдат подпомогнати онези, които най-много се нуждаят от подкрепа. Съществува реална опасност повечето работници и служители в предприятия, чиято дейност е засегната от противоепидемичните мерки, да останат без всякакъв доход, поради невъзможност на предприятията да осигурят 40 на сто от възнагражденията, осигурителните вноски и възможността да заплащат пълния размер на възнагражденията на работниците и служителите, за които е получена компенсацията за двойно по-дълъг срок, какъвто е сега установеният ред. Същевременно, редица предприятия ще трябва да направят значителен разход, за да извършат съкращения, за да могат работниците да се регистрират и да получат обезщетения за безработица. В допълнение, при масови уволнения, процедурата отнема между 30 и 45 дни. Ако работодател не отговаря на критериите, заложи в Постановлението, или какъвто е масовия случай – не разполага

с финансов ресурс да плаща 40% от brutните заплати плюс близо 20 % осигуровки при спряната работа, работниците са поставени под риск да не разполагат с никакви финансови средства – нито под формата на трудови възнаграждения, нито под формата на обезщетения.

За да се постигне реален ефект от предложената мярка и да се преодолеят идентифицираните проблеми, е необходимо работодателите да не бъдат наточвани с разходи за трудови възнаграждения и свързаните с тях осигурителни вноски, в случаите, когато работата на предприятието е спряната (напълно или частично) и когато работникът или служителят не полага труд. За периода на престой, работникът или служителят следва да получава обезщетение от фонд Безработица, като същевременно запази работното си място.

За да се избегне дискриминация между обезщетяване на работници и служители, които са в престой, и тези, които работят на непълно време, предлагаме доходът на работещите при непълно работно време по реда на чл. 138а, ал. 2 да бъде допълнен с обезщетение, в размер пропорционално на неотработеното време.

Предложението създава възможност едновременно за запазване на интересите на работниците и служителите, работодателите и тези на фиска, доколкото се намалява периодът до 3 месеца на изплащане на обезщетение, в сравнение с хипотезата, при която същите тези лица могат да получават същия размер на обезщетение за период до 12 месеца. По този начин работодателят ще запази заетостта в предприятието си.

С оглед на горното, единодушното ни мнение е, че за да е работеща мярка за запазване на заетостта, е необходима законодателна промяна, чрез която със средствата да могат да бъдат подпомагани пряко и частично отсъстващите доходи на работниците и служителите, без да се поставят неизпълними условия пред предприятията. В тази посока е и нашето предложение.

## **1. В ПЗР ЗМДВИП, § 4., т. 2:**

**1.1.** Заглавието да се измени, както следва: думата „преустановяване“ да се замени с думата „спиране“ и да придобие следната редакция: **„Спиране на работата при обявено извънредно положение“**

1.2. Текстът на алинея 120в да придобие следната редакция:

**„Когато при обявено извънредно положение са въведени противоепидемични мерки, ограничаващи пряко или косвено упражняваната дейност, работодателят може със заповед да спре работата на предприятието, на част от него или на отделни работници или служители.“**

Действащата редакция на алинея 2 урежда несъществуваща хипотеза, с която работата на предприятието или на част от него се преустановена със заповед на държавен орган. За работодателя се създава задължение да не допуска работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта. Със Заповед РД-01-124 от 13.03.2020 г. на Министъра на здравеопазването не се преустановява работата на предприятията, а се преустановяват посещенията в редица обекти. Предложената редакция на чл. 120в отразява действителната ситуация.

## **2. В ПЗР ЗМДВИП, § 4., т. 3, буква „а“:**

Ал. 2 на чл. 138а да бъде изменена и допълнена, както следва:

**"(2) В предприятието, в част от него или за отделни работници или служители работодателят може да установи за целия период на обявено извънредно положение или за част от този период непълно работно време за работниците и служителите, които работят на пълно работно време."**

Предложената редакция позволява гъвкавост на работодателя при установяване на непълно работно време, съобразно реалната си необходимост.

### **3. В ПЗР ЗМДВИП, § 4., т. 4:**

Алинея 1 на чл. 173а да бъде изменена и допълнена, както следва:

Думите „сътс заповед на работодателя или сътс заповед на държавен орган“ да бъдат заличени, а думата „преустановена“ да бъде заменена с думата „спряна“ и текстът да придобие следната редакция:

**„(1) Когато, поради обявено извънредно положение е спряна 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.**

### **4. В ПЗР ЗМДВИП §4., т. 5.**

**4.1. Заглавието да бъде изменено, както следва:**

**„Обезщетение при спиране на работата и при установено непълно работно време при обявено извънредно положение“**

**4.2. текстът на чл. 267а да бъде изменен, както следва:**

**„Чл. 267а. (1) За времето на спиране на работата в случаите по чл. 120в, както и при установяване на непълно работно време от работодателя по чл. 138а, ал. 2 от Кодекса на труда, работникът или служителят има право на парично обезщетение по реда на §6 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. Периодът на спиране на работа се зачита за трудов стаж.**

**(2) При въвеждане на непълно работно време от работодателя по чл. 138а, ал. 2 от Кодекса на труда, размерът на паричното обезщетение се определя пропорционално на неотработеното време.“**

### **5. В ПЗР ЗМДВИП §5**

1. Добавя се нова т. 3 сътс следното съдържание:

3. В чл. 9 ал. 2 се добавя нова т. 6:

**„т. 6. през което лицето е получавало парично обезщетение по чл. 267а КТ.“**

С предлаганото изменение се предвижда периодът на получаване на обезщетение по реда на чл. 267а да се зачита за осигурителен стаж, без да се дължи внасяне на осигурителни вноски.

## 6. В ПЗР ЗМДВИП § 6

Текстът да придобие следната редакция:

**§6. (1) По време на действието на този закон, но за срок не по-дълъг от три месеца, Националният осигурителен институт превежда парично обезщетение в размер на 60 на сто от размера на осигурителния доход за месец януари 2020 г. на лица, осигурени по чл. 4, ал. 1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване от осигурители, отговарящи на критерии, определени с акт на Министерския съвет. Средствата се превеждат по банков път на съответните осигурени лица в срок до 5 работни дни въз основа на предоставена от Агенцията по заетостта писмена информация.**

**(2) Средствата, превеждани по реда на ал. 1, са за сметка на фонд "Безработица" на държавното обществено осигуряване.**

**(3) Осигурителите по ал. 1 подават до Агенция по заетостта информация за лицата, попадащи в режима по чл. 120в или 267а по ред и условия, определени в акт на Министерския съвет.**

## 7. Да се създаде точка в ПРЗ ЗМДВИП със следното съдържание:

**„Дължимите обезщетения на осигурените лица, посочени в заявленията, подадени по реда на §6. от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., преди влизане в сила на този закон, се изплащат по реда на този закон.“**

С предложения текст се уреждат случаите на вече подадените заявления.

С уважение,

Кирил Домусчиев

*Председател на КРИБ*

*Ротационен председател на АОБР за 2020 г.,*

*От името и по поръчение на АИКБ, БСК, БТПП и КРИБ*