



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСКИ СЪВЕТ

ДО

КОНСТИТУЦИОННИЯ СЪД
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

СТА Н О В И Щ Е

ОТ

Министерския съвет на Република България

ПО

конституционно дело № 2 за 2012 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ПРЕДСЕДАТЕЛЮ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА КОНСТИТУЦИОННИ СЪДИИ,

С Определение на Конституционния съд от 9 февруари 2012 г. сме конституирани като заинтересувана страна по конституционно дело № 2 за 2012 г., образувано по искане на 55 народни представители от 41-ото Народно събрание за установяване противоконституционност и несъответствие с общопризнати норми на международното право и с международни договори, по които Република България е страна, на разпоредбите на § 2, 3 и 21 от Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ЗИДКТ), обнародван в „Държавен вестник“, бр. 7 от 2012 г.

В искането на народните представители се твърди, че § 2, 3 и 21 от ЗИДКТ, с които се правят изменения съответно в чл. 34 и 35 от Кодекса на труда (КТ) и се създава нов чл. 414а, противоречат на чл. 4, ал. 1, чл. 5, ал. 4, чл. 48, 49 и чл. 57, ал. 2 от Конституцията на Република България и не съответстват на Конвенция № 87, Конвенция № 98 и Конвенция № 111 на Международната организация на труда (МОТ), Хартата за основните права на Европейския съюз, Международния пакт за икономически, социални и културни права (МПИСКП), Европейската социална харта и Всеобщата декларация за правата на човека.

Не споделяме твърденията и изводите, направени в искането на групата народни представители за противоконституционност на разпоредбите на чл. 34, 35 и чл. 414а от КТ и за несъответствието им с общопризнати норми на международното право и с международни договори, по които Република България е страна, по следните съображения:

1. Относно противоречието на § 2 и 3 от ЗИДКТ с чл. 4, ал. 1, чл. 5, ал. 4, чл. 49 и чл. 57, ал. 2 от Конституцията на Република България

В искането се поддържа, че с оспорените текстове се променят съществено и се завишават критериите за представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, което води до ограничаване правото им на свободно сдружаване в синдикални организации и съюзи за защита на интересите им в областта на труда и социалното осигуряване, както и до ограничаване правото на работодателите да се сдружават за защита на своите стопански интереси, което според тях е нарушение на чл. 49 от Конституцията. Поддържат още в искането си, че по този начин недопустимо се ограничава плурализмът в институционалния диалог между правителството, работниците и работодателите като основен елемент на социалната държава и недопустимо се злоупотребява с права, защото се накърняват правата и интересите на други, с което се нарушава и чл. 57, ал. 2 от Конституцията.

В искането се сочат и конкретни примери за завишаване на критериите за представителност на организациите на работниците и служителите:

- „да имат най-малко 75 хиляди членове”, вместо изискуемите „50 хиляди членове” до изменението на разпоредбата на чл. 34, т. 1 от КТ;

- качеството на юридическо лице на организацията да е придобито „най-малко три години преди подаването на искането за признаване на

представителност”, вместо две години до изменението на разпоредбата на чл. 34, т. 4 от КТ.

В искането се сочат като завишени и „парадоксални” изискванията към представителните организации на работодателите:

- „да обединяват браншови или отраслови структури и предприятия, в които да са наети не по-малко от 100 хиляди осигурени по трудов договор лица”, вместо изискуемите до изменението на чл. 36, ал. 1, т. 1 от КТ - 30 хиляди лица;

- „да имат местни органи в повече от една четвърт от общините в страната, „вместо една пета” до изменението на чл. 35, ал. 1, т. 3 от КТ;

- „да не извършват дейности”, изрично възложени им само на тях със закон или друг нормативен акт съгласно новото изискване на чл. 35, ал. 1, т. 5 от КТ.

Неприемливо е твърдението на вносителите, че увеличаването на необходимия брой членове на синдикалните организации и завишаването на критериите за работодателските организации ще затруднят колективното трудово договаряне и социалния диалог. Според Международната организация на труда социалният диалог включва всички форми на обмен на информация, консултиране, колективно договаряне и механизми за съвместно вземане на решения, основани на различни процедури между работодателите и работниците по въпроси, отнасящи се до икономически и социални политики от общ интерес. В трудовото ни законодателство например няма предвидено изискване за представителност на организациите на работниците и на работодателите при сключването на колективен трудов договор в предприятието – чл. 51а от КТ, както и при информирането и консултирането в предприятието. Наличието или липсата на качеството на „представителност” за организациите на работниците и служителите и на работодателите в предприятието е без значение при провеждане на колективното договаряне и при сключването на колективен трудов договор в предприятието.

Увеличаването на необходимия брой членове на синдикалните организации и завишаването на критериите за работодателските организации по отношение на броя на осигурените по трудов договор лица е продиктувано единствено от значително нарастващия брой на работещите в сивия сектор, които остават извън цялостната социалноосигурителна защитна мрежа и нямат право на обезщетение за безработица, за трудова злополука и професионални

заболявания, право на обезщетения за майчинство, пенсии и пр. Обективната необходимост от изменение и усъвършенстване на нормативната уредба се наложи от самата практика, за да се ограничи участието в социалния диалог на организации, в които членуват некоректни работодатели, които не спазват трудовото и осигурителното законодателство и лишават от трудови и осигурителни права работещите при тях лица, наети без трудови договори.

Въведените нови и завишени критерии не противоречат на прогласения в Преамбюла на Конституцията принцип на „социалната държава“, а напротив, предвиждат участие в социалния диалог само на работодателски организации, чиито членове са коректни както към своите работници и служители, така и към другите партньори при провеждане на социалния диалог, свързан с регулирането на трудовите и осигурителните отношения. Броят на заетите и осигурени лица дава най-ясна представа за относителната тежест на съответната работодателска организация в икономиката на страната и за формирането на БВП.

Измененията в чл. 34 и 35 от КТ целят значително завишаване и прецизиране на количествените критерии за национално представителните организации, като също така се усъвършенстват и изискванията за покритие в отделните икономически дейности, което от своя страна гарантира реална представителност и ефективен тристранен диалог в съответствие с препоръките на Европейската комисия в областта на социалния диалог. Организациите на работниците и служителите и на работодателите е необходимо да поемат ясни ангажименти при реализирането на политиките. Те трябва да участват активно не само при тяхното формулиране, но и по отношение на тяхното изпълнение и контрол. Те трябва да имат значителна членска маса, за да са реални изразители и представители на значителна част от съответната професионална общност. Установяването на реалната членска маса е особено актуално сега предвид динамиката на икономическите процеси, на новите социално-икономически реалности в условията на криза – свиване на производството, намаляване броя на заетите лица, разпадането на икономически структури и ликвидирането на предприятия, което е предпоставка и за динамични промени в членската маса на синдикалните и работодателските организации.

Чрез въвеждането с КТ на увеличения брой на членовете на синдикалните и работодателски организации на практика ще се доказва степента

на тяхната представителност и ще се определя по-ясно тяхната идентификация като автентични, независими и отговорни социални партньори. Въпросът с представителността на социалните партньори е важен и поради това, че тази представителност дава право на организациите, които я притежават, да участват в определени трипартитни структури и процедури, в органи за управление на Националния осигурителен институт, Националната здравноосигурителна каса, Икономическия и социален съвет, Националния институт за помирение и арбитраж и на други институции и държавни органи, както и да вземат решения по въпроси, отнасящи се до всички граждани, каквито са въпросите за трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, въпросите на жизненото равнище и на осигурителните отношения.

Неприемливо е твърдението на вносителите, че въвеждането на изискването работодателската организация да не извършва дейности, възложени ѝ със закон или с друг нормативен акт, е в противоречие с Конституцията и че по този начин се създава възможност държавата да злоупотребява с права спрямо нежелана от нея като социален партньор работодателска организация, като ѝ възлага изпълнението на определени функции. Когато работодателската организация извършва дейности, възложени ѝ със закон или с друг нормативен акт, примерно воденето на регистри, издаването на карнети, сертификати, документ за произход на стоки и други несвойствени за социалния диалог функции, би следвало да се приеме, че членуването в такава организация е продиктувано само от търсене на икономическа изгода и стопански интерес. По този начин организацията губи своя облик на свободна и независима работодателска организация със социален профил и със социален мандат, даден ѝ от нейните членове за участие в социалния диалог. Поемането на несвойствени функции от организацията води и до колизия със социалния мандат на другите участници в диалога.

Завишеното изискване за придобиване на качеството на юридическо лице от три години, вместо от две години преди подаването на искането за признаване на представителност има своето логично обяснение – законодателят е преценил, че кандидатстващата организация за представителна на национално равнище следва да има утвърдени позиции, изградени структури и добре подготвени органи за експертиза и за качествено участие в социалния диалог на национално равнище.

Неоснователно е твърдението на вносителите, че с новите изменения на чл. 34 и 35 от КТ се нарушава разпоредбата на чл. 49 от Конституцията на Република България и по-специално се ограничава правото на сдружаване на работниците и служителите в синдикални организации, както и правото на сдружаване на работодателите. Изложените в искането съображения са твърде общи и не обосновават тезата за ограничаване правото на сдружаване. В приетия от Народното събрание Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, както и в действащата до приемането му уредба в КТ не се съдържат разпоредби, които да изключват правото на съществуване и учредяване на синдикални и работодателски организации. Кодексът на труда не забранява учредяването на техни сдружения. Той не засяга конституционно признатата им свобода за свободно сдружаване за постигането на общи цели. В чл. 4, ал. 1 и чл. 5, ал. 1 от КТ изрично е предвидено, че работниците и служителите и работодателите имат право без предварително разрешение свободно да учредяват организации, доброволно да встъпват и да излизат от тях, като се съобразяват само с уставите им. Тези текстове от КТ изцяло възпроизвеждат чл. 3-5 от Конвенция № 87 на МОТ от 1948 г. за свободата на сдружаване. Нито в КТ, нито в международните договори, по които Република България е страна, съществува изискване за разрешителен режим при учредяване на тези организации, не съществува и държавна намеса във вътрешния живот на организациите, тъй като те свободно определят устава си, свободно избират своите представители, свободно организират управлението и дейностите си и съставят своите програми за действие. Конституционният съд в т. II от диспозитива на Решение № 10 от 1994 г. по к. д. № 4 за 1994 г. е постановил: **„Съгласно Конституцията на Република България могат да се образуват сдружения на граждани с позволени цели и средства на дейност... Гражданите свободно определят предмета на сдружаване при спазване изискванията на чл. 44 от Конституцията, без да е необходимо във всички случаи държавен орган да дава предварително разрешение за това.“** А според разпоредбите на КТ само свободно създадените организации имат право да представляват и защитават интересите на членовете си по въпросите на жизненото равнище, трудовите и осигурителните отношения чрез колективното договаряне и участие в тристранното сътрудничество. Конституционният съд е имал повод да се произнесе относно конституционно допустимите предели за сдружаване в

мотивите си към тълкувателно Решение № 10 от 1994 г. по к. д. № 4 от 1994 г. така:

„Правото на сдружаване е основно право на личността. Свободното му осъществяване е една от най-важните характеристики на правовата държава. Правото на сдружаване съчетава либералната идея за свободата на индивида с колективистичната идея за обединяване усилията на повече хора за постигане на определени цели. Самото упражняване на правото на сдружаване е израз и изява на свободната воля и свободен избор”.

В чл. 34 и 35 от КТ предмет на регулация са не вътрешните, а единствено и само външните отношения на тези организации в тристранното сътрудничество с другите социални партньори, като се изисква от тях да покриват определени критерии не само по отношение на членска маса, но и да покриват изискванията за социална представителност в институционалния диалог, да притежават социален мандат, за да могат реално да представляват и защитават интересите на своите членове. Няма конституционна разпоредба, която да забранява на законодателя да избере този подход, както и забрана за определяне на ясни критерии за участие в тристранното сътрудничество. В мотивите си към Решение № 10 от 1994 г. по к. д. № 4 за 1994 г. Конституционният съд посочва, че ”по принцип е недопустимо от конституционна гледна точка да се създава законодателство, което благоприятства конкретно сдружение за сметка на други съществуващи или предстоящи да се образуват сдружения”, но допуска, че „със закон държавата би могла да създаде условия за състезателност между различни сдружения”.

Приетите изменения, както и различията в критериите за представителност на синдикалните и работодателските организации не нарушават конституционни права и задължения, както и международни договори, по които България е страна. Конституционният съд е имал повод да отбележи в мотивите си към Решение № 6 от 2010 г. по к. д. № 16 за 2009 г. „**Равенството пред закона не е еднаквост за всички субекти на едно право или задължение. Без диференциация не биха могли да се отчетат обективните и субективните различия, изискващи нееднаква правна уредба, за да се постигне равенство пред закона. Уредбата на правата и задълженията на гражданите в Конституцията и тяхната детайлна уредба в другите нормативни актове се изгражда на основата на диференцираност, за да се постигне необходимата**

справедливост чрез равно третиране. Въпросът за избора на критерия при диференциране по групи на субектите е въпрос на социална, икономическа, политическа целесъобразност, като критерият трябва да е закрепен в закона или да може да бъде изведен от съответната правна уредба.”

С предложените нови критерии и изисквания се създават ясни, конкретни и точни правила за достъп и състезателност между организациите за постигане на социална представителност в тристранното сътрудничество. В чл. 49 от Конституцията не са предвидени конкретните условия и редът за осъществяването на сдружаването, не са предвидени и специалните изисквания за признаване качеството на представителност на съответната организация при осъществяване на диалога с държавата. Това е напълно обяснимо, тъй като е невъзможно с основния закон да се уредят подробно условията и редът за реализиране на всички права на гражданите. С оглед обществената значимост на тази материя това е уредено в отделни закони, с които се уреждат съответните обществени отношения и се дават конкретни решения, съответстващи на основните принципи на Конституцията. Както е отбелязано и в мотивите на Решение № 21 на Конституционния съд от 1998 г. по к. д. № 18 за 1997 г. „Законодателят е компетентен да даде едно или друго конкретно разрешение по целесъобразност, стига то да не е в несъответствие с принципите и изискванията на основния закон”.

Не приемаме за основателни и съображенията в искането на вносителите относно противоречие на оспорваните разпоредби с чл. 57, ал. 2 от Конституцията. Посочената конституционна разпоредба е неотнoсима към направените оплаквания в искането на вносителите. Според вносителите с приемането на новите и завишени критерии за представителност на организациите на работниците и служителите и на работодателите държавата, респективно Министерският съвет като овластен от закона орган да признава с решение една или друга организация за представителна на национално равнище, ще допусне злоупотреба с правото си на власт и посредством решенията си ще ограничи плурализма при сдружаването и ще накърни права или интереси на други организации и сдружения, които остават извън тристранния диалог. Тези твърдения не могат да бъдат споделени, тъй като са неотнoсими към разпоредбата на чл. 57 от Конституцията, която урежда основните права на гражданите и злоупотребата с тях. Следователно чл. 57 от Конституцията може

да се разглежда само и единствено в контекста на евентуална злоупотреба с права от носителите на тези права, но не и от страна на изпълнителната власт, която е овластена от закона да припознава представителността на синдикалните и работодателските организации в социалния диалог по ясни и законово определени критерии. По смисъла на чл. 57, ал. 2 от Конституцията при злоупотреба с право самото упражняване на правото престава да бъде позволено и да бъде защитимо, но случаят с носителите на правото на сдружаване по чл. 49 от Конституцията не е такъв, тъй като те не злоупотребяват с него, нито нарушават права и интереси на други лица при упражняването му.

2. Относно несъответствието на § 2 и 3 от ЗИДКТ с общопризнати норми на международното право и с международни договори, по които Република България е страна

В искането на народните представители се твърди, че § 2 и 3 от ЗИДКТ, с които се правят изменения съответно в чл. 34 и 35 от Кодекса на труда (КТ) на критериите за представителност на синдикалните и работодателските организации, не съответстват на Конвенция № 87, Конвенция № 98 и Конвенция № 111 на Международната организация на труда (МОТ), Хартата за основните права на Европейския съюз, Международния пакт за икономически, социални и културни права (МПИСКП), Европейската социална харта и Всеобщата декларация за правата на човека.

Внимателният прочит на тези международни договори не разкрива несъответствие на разпоредбите на чл. 34 и 35 от Кодекса на труда с тях. Няма нито един конкретен текст от тези международни актове, с които КТ да е несъвместим. Лишено е от убедителност и конкретното позоваване на чл. 3, ал. 2 от Конвенция № 87 на МОТ от 1948 г. за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално организиране, на чл. 5 от Европейската социална харта, на чл. 2, ал. 1 от Всеобщата декларация за правата на човека, на чл. 2, т. 2 от Международния пакт за икономически, социални и културни права, на чл. 20 от Хартата за основните права на ЕС и на чл. 1, ал. 1 от Конвенция № 111 на МОТ, на които вносителите на искането придават определящо значение при преценката на съвместимостта на КТ с международните задължения на Република България.

Изменените и новите изисквания, въведени с разпоредбите на чл. 34 и 35 от КТ като критерии за признаване на представителност на синдикалните и

работодателските организации, не представляват държавна намеса във вътрешния живот на тези организации. По смисъла на чл. 2 от Конвенция № 98 на МОТ от 1949 г. за правото на организиране и на колективно договаряне „като действия на вмешателство“ се причисляват всякакви действия на вмешателство, осъществявани пряко от членовете при учредяването на организациите, вмешателство в дейността на организациите и в тяхното управление. Към тези действия конвенцията приравнява и мерките, насочени към създаване на организации на трудещите се, подчинени на работодателя или на организация на работодатели, или към поддържане на организации на трудещите чрез финансови средства или по друг начин с намерение тези организации да се поставят под контрол. Съдържащата се в международните актове правна уредба изхожда от естествената предпоставка, че синдикалните и работодателските организации са отделени от държавата, не зависят от нея, те сами по свой избор образуват организации или се присъединяват към такива организации при единственото условие да се съобразяват с техните устави, сами да разработват своите устави и правилници, сами да избират свободно своите представители, сами да организират управлението си и дейностите си, както и сами да съставят своите програми за действие. Организациите на трудещите се и на работодателите не могат да бъдат разпускани или дейността им да бъде спирана по административен ред съгласно чл. 4 от Конвенция № 87 на МОТ от 1948 г. , но при упражняването на правата им по тази конвенция, те са длъжни да спазват законността – чл. 8, ал. 1 от Конвенция № 87 на МОТ от 1948 г. Задълженията на нашата държава като членка на Международната организация на труда е да вземе всички необходими и подходящи мерки, за да осигури на трудещите се и на работодателите свободното упражняване на правото на синдикално организиране – чл. 11 от Конвенция № 87 на МОТ от 1948 г. С въведените нови критерии за представителност по чл. 34 и 35 от КТ не се допуска вмешателство или пряка намеса във вътрешния живот на организациите от страна на държавата, както и не се ограничава от нея конституционно прогласеното им право на сдружаване по чл. 49 от Конституцията. Тъй като разпоредбите на чл. 34 и 35 от КТ не противоречат на общопризнатите норми на международното право и на международни договори, по които Република България е страна, то следователно няма нарушение и на чл. 5, ал. 4 от Конституцията на Република България, съгласно която международните договори, ратифицирани по

конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за Република България, са част от вътрешното право на страната и имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат.

3. Относно противоречието на § 21 от ЗИДКТ с чл. 4, ал. 1 и чл. 48 от Конституцията на Република България

С § 21 от ЗИДКТ се създава нов чл. 414а от КТ, с който се въвежда нова административнонаказателна отговорност за работника или служителя.

Текстът на чл. 414а от КТ гласи:

„Чл. 414а. (1) Който предоставя работната си сила без сключен трудов договор, се наказва с глоба в трикратен размер на личните осигурителни вноски за задължително социално и здравно осигуряване, определени върху минималния осигурителен доход за изпълняваната работа в зависимост от съответната икономическа дейност и професия.

(2) Платената глоба по ал. 1 се превежда във фондовете на държавното обществено осигуряване и на Националната здравноосигурителна каса по ред, определен от министъра на труда и социалната политика и министъра на финансите.”

В искането си вносителите поддържат, че в една „социална и правова държава” се санкционират „слабите и беззащитни граждани”, които се опитват да реализират конституционното си право на труд по чл. 48 от Конституцията и „продават работната си сила” без сключен трудов договор, за да изхранят себе си и подпомогнат семейството си, поради което текстът на чл. 414а от КТ, с който се налага глоба на работещия, следва да се обяви за противоконституционен.

Не споделяме поддържаните твърдения от вносителите в искането по следните съображения:

Предвидената глоба в чл. 414а от КТ за работник, който предоставя работната си сила без сключен трудов договор, има подчертано превантивен характер и чрез нея се търси дисциплиниращ ефект за работещите в „сивия сектор”, защото има много случаи, констатирани от контролните органи по труда, когато работникът сам предлага работа без трудов договор, за да избегне законовите си задължения за плащане на данъци и задължителни социални и

здравни осигуровки, а неплащането им води до тежки последици по отношение на тяхното социално и здравно осигуряване – липса на осигурителен стаж за пенсия, неполучаване на обезщетения при временна и трайна неработоспособност, поради инвалидност, трудова злополука и професионално заболяване, неполучаване на обезщетения и помощи по време на майчинство и при отглеждане на дете и пр. Предвиденият размер на глобата е твърде нисък - в размера на личната осигурителна вноска за задължителното социално и здравно осигуряване, определен върху минималния осигурителен доход, която ще постъпи във фондовете на ДОО и ще се ползва на солидарен принцип от всички осигурени лица за изплащане на обезщетения, помощи и пенсии, включително от глобения работник.

Налагането на санкции на работника не е ново законодателно решение за трудовото ни законодателство. И досега в КТ съществуват текстове, които предвиждат административнонаказателна отговорност за работника при нарушаване на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труда – чл. 413 от КТ, което е не по-малко нарушение от това да се предоставя работната сила без сключен трудов договор. Участниците в трудовия процес са длъжни да изпълняват своите задължения добросъвестно и това произтича от изричната разпоредба на чл. 125 от КТ. Административните наказания се налагат с цел да се предупреди и превъзпита нарушителят за спазване на установения правен ред и да се въздейства възпитателно и предупредително върху останалите граждани. За административни нарушения, извършени при осъществяване дейността на предприятия, учреждения и организации, отговарят работниците и служителите, които са ги извършили, както и ръководителите, които са наредили или допуснали те да бъдат извършени. Така че в случая не може да бъде споделено твърдението на вносителите, че тази санкция неоснователно се понася от работника, който „продава работната си сила“ без сключен трудов договор. Това разбиране на вносителите не е в съответствие и с раздел I, буква „а“ от Филаделфийската декларация на МОТ от 1944 г. за целите и задачите на Международната организация на труда, че „трудът не е стока“. Ангажирането на отговорността на работника и служителя при некоректно и недобросъвестно изпълнение на трудовите му задължения не е прецедент в българското законодателство и с въвеждането на санкцията по чл. 414а от КТ не се нарушават принципите за социалната и правова държава. Както посочва

Конституционният съд в Решение № 1 от 2005 г. по к. д. № 8 за 2004 г. „не бива да се допуска принципът за правовата държава да бъде неприсъщо натоварван, при което всякакво правно нарушение да бъде квалифицирано като противоречащо на правовата държава, а оттук – ясното съдържание и приложимост на принципа да бъдат накърнени.”

В чл. 4, ал. 1 от Конституцията на Република България е уреден принципът на правовата държава като водещо начало на съвременната държава. Той е развит в същата разпоредба, като е прокламирано, че България „се управлява според Конституцията и законите на страната”. За принципа на правовата държава в мотивите на Решение № 1 от 2005 г. по к. д. № 8 за 2004 г. Конституционният съд се произнася така: „Правова държава означава упражняване на държавна власт на основата на конституцията, в рамките на закони, които материално и формално съответстват на конституцията и които са създадени за запазване на човешкото достойнство, за постигане на свобода, справедливост и правна сигурност.”

Оспореният законов текст на чл. 414а от КТ не постулира неравно третиране на страните в трудовия процес, както поддържат вносителите на искането, а насърчава спазването на законността, коректното изпълнение на задълженията от страните по трудово правоотношение – работник и работодател, както и непримиримост към нарушителите на трудовото законодателство.

По посочените съображения считаме, че искането на народните представители за установяване противоконституционност и несъответствие с общопризнати норми на международното право и с международни договори, по които Република България е страна, на разпоредбите на § 2, 3 и 21 от Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда е неоснователно и следва да бъде отхвърлено.

ЗА МИНИСТЪР- ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Симеон Дянков)