



**АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**

1527 София, ул. Тракия №15
тел./факс: (02) 963 37 52, 963 37 56
e-mail: bica@bica-bg.org
www.bica-bg.org

СТАНОВИЩЕ

на Асоциация на индустриалния капитал в България

по конституционно дело № 2/2012 г.

УВАЖАЕМИ КОНСТИТУЦИОННИ СЪДИИ,

Във връзка с образуването по искане на 55 народни представители от 41-то Народно събрание конституционно дело № 2/2012 г. и в качеството на конституирана страна по същото изразяваме следното становище:

В искането се поддържа, че приетите с § 2, § 3 и § 21 изменения и допълнения на норми от Кодекса на труда противоречат на Конституцията, както и на норми на международното право и на международни договори, по които Република България е страна.

Следва да се отбележи, че искането е мотивирано основно с доводи за целесъобразност и правилност на оспорените изменения и допълнения и в значително по-малка степен с правни аргументи. Същевременно в искането се съдържат твърдения, които не съответстват на обективната истина, които ще отбележим по-долу.

Вярно е, че с § 2 и § 3 се завишават значително критериите за представителност на организациите на работниците и служителите и тези за работодателите спрямо досегашните (от 25% до над 3 пъти). Вярно е също, че тези завишени критерии са различни за организациите на работниците и служителите и на работодателите и се приемат в условия на криза.

От друга страна в искането не се съдържат доводи, които да обосновават твърдяното противоречие с чл. 49, ал. 1 от Конституцията на Република България, а именно как, по какъв начин § 2 и § 3 препятстват правото на сдружаване. Твърди се, че се

„ограничава плурализъмът и се отива към монополизъм в сдружаването”, което от своя страна не отговаря на истината, доколкото и по чл. 34 и по чл. 35 КТ има повече от една организация, която отговаря на критериите за представителност.

По подобен начин стои въпросът с твърдяното нарушение на Конвенция № 87/1948 и Конвенция № 98/ 1949 на МОТ за правото на сдружаване – в искането не се съдържат доводи, които недвусмислено да сочат, че се ограничава правото на лицата „по свой избор да образуват организации ... да организират управлението си и да съставят програми за действие ... при единственото условие да се съобразяват с техните устави”. Тази празнота на искането вероятно е мотивирана от разбирането, че визираните норми не се отнасят до избора и свободната воля на отделни лица да бъдат организирани (което право прокламират и защитават и Конституцията на Република България и посочените по-горе Конвенции на МОТ), а до волята на организации да имат определен статут на изразител на общи интереси, които да отстояват помежду си в двустранния (синдикати-работодатели) и в тристранния (синдикати-работодатели-държавата) диалог. В този смисъл посочените актове уреждат и гарантират индивидуални права и не се отнасят до правото на законодателя да определя критерии за придобиване на статут на представителност на национално равнище. На следващо място – и в досегашната нормативна уредба признаването на статута на представителност се извършва от Министерския съвет. Това не се променя с приетите изменения и допълнения, доколкото и понастоящем (и през целия исторически период на осъществяване на тристранното сътрудничество) това е органът който е осъществявал тази процедура, като това правомощие не е поставяно под съмнение, нито оспорвано.

Не по същия начин стои въпросът с изискването по чл. 35, ал. 2 за предоставяне на изрично пълномощно към национална (по т. 1) или браншова, респ. отраслова (по т. 2) организация от работодател, който е техен член. Наличието на членствено правоотношение не предполага изрично упълномощаване, тъй като представителните права възникват именно по силата на членството. Налице е законово представителство, което е по-силно основание от упълномощаването. Освен казаното и с оглед на възможното тълкуване, че тази норма е насочена към преодоляване на евентуално дублиране при отчитането на конкретните работодатели, ще отбележим, че съществува процедура за преодоляване на подобен проблем (чл. 10, ал. 4 от Наредбата за определяне на реда за установяване наличието на критериите за представителност на организациите на работниците и служителите и на работодателите, приета с ПМС № 152 от 11.07.2003 г. Обн. ДВ. бр. 64 от 18 Юли 2003г., изм. ДВ. бр. 93 от 21 Октомври 2003г., изм. ДВ. бр. 52 от 29 Юни 2007г., изм. ДВ. бр. 10 от 3 Февруари 2012г.). Изискването за изрично упълномощаване при наличие на членствено правоотношение е несвойствено и освен, че не намира опора в правната доктрина, представлява пречка както за конкретния работодател, така и за организацията в която той членува.

Твърди се, че понастоящем статут на представителност имат шест работодателски организации, а с новите изисквания ще остане само една, която е упомената поименно. В последната си част това твърдение не съответства на истината. Асоциацията на индустриалния капитал в България напълно покрива всички изисквания за представителност и в този смисъл нямаме основание да считаме, че правата на нашите членове ще бъдат накърнени по някакъв начин.

С оспорения § 21 ЗИКТД се създава нов чл. 414а, който предвижда административна отговорност на работника/служителя. Нормата е насочена към намаляване на практиките за полагане на труд без трудов договор и в този смисъл цели ограничаване на едно от основните проявления на неформалната икономика. В тази връзка при проведено социологическо изследване, проведено в рамките на проект „Ограничаване и превенция на неформалната икономика”, изпълняван от Асоциацията на индустриалния капитал в България съвместно с Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) бяха получени следните данни за 2010 г.:

- 29,7% от интервюираните работници и служители декларират готовност да работят без трудов договор;
- 46,3% от интервюираните работници и служители са готови да работят на трудов договор за една сума плюс устни договорки за по-голямо заплащане;
- 30,0% от интервюираните работници и служители са съгласни да бъдат социално и здравно осигурявани върху по-ниски суми от реално получаваните.

От тези данни е видна сериозността на проблема и необходимостта от неговото разрешаване. Оспорваното законодателно решение е една от възможностите за преодоляването му. Санкционната норма е призвана да действа възпиращо на посочените нагласи и напълно кореспондира с многобройните санкционни норми, предвидени за работодателя за аналогично поведение. Глобата, предвидена за работника в конкретния случай допълва неговите лични осигурителни задължения/права. В този смисъл да се поддържа премахването ѝ означава да се поддържа, че работникът без риск от санкция може да полага труд при условия, каквито намери за добре, а при констатирани нарушения, отговорност да се вменява единствено на работодателя. Твърдението, че работникът е винаги по-слабата страна не отговаря на истината – напротив в период на икономически растеж той е този който има по-широки възможности за избор. При всички случаи и с оглед на ограничаването и превенцията на неформалната икономика санкционните правомощия на държавата следва да са насочени и към двете страни по правоотношението

