

**КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В
 БЪЛГАРИЯ**

изх № 11-00-3/29.02.2012г.

**ДО
 КОНСТИТУЦИОННИЯ
 СЪД НА РЕПУБЛИКА
 БЪЛГАРИЯ**

*Да се разясни
 за всички съдии
 09.02.2012г.*

СТ А Н О В И Щ Е
на Конфедерацията на независимите синдикати в България

Относно: Образувано к. д. № 2/2012г. по искане на 55 народни представители от 41-то Народно събрание за установяване противоконституционността и несъответствието с общопризнатите норми на международното право и с международните договори, по които България е страна, на § 2, § 3, с които се изменят чл. 34 и чл. 35 КТ, и § 21 ЗИДКТ (обн., ДВ, бр. 7/26.01.2012 г.), с който се създава нов чл. 414а КТ (обн., ДВ, бр. 26/86 г., последно изм., ДВ, бр. 7/2012 г.).

Уважаеми дами и господа конституционни съдии,

След като се запознахме с искането на 55-та народни представители от 41-то Народно събрание и определението на съда от 09.02.2012г., и в качеството си на конституирана по делото заинтересована страна, Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) изразява следното становище:

I. По тезата за нарушаване правото на сдружаване, както чрез измененията в чл.34 Кодекса на труд, така и чрез измененията в чл.35 Кодекса на труда.

Тезата на народните представители е, че като:

- се въвеждат новите, завишени критерии за представителност,
- не се съобразява ръстът им с безработицата

фактически, макар и не пряко, **а косвено**, се влияе върху правото на отделните работници и служители и работодатели свободно да формулират и изразят воля и вземат решение да се сдружа в конкретна организация.

По специално вниманието е насочено към промените в чл.35 КТ, относно работодателските организации, **косвеното влияние** върху свободната воля, върху която се основава правото на сдружаване се изразява от ефекта на следния

механизъм, който фактически се задейства и получава, чрез направените изменения в чл.35 КТ:

1. Ефект спрямо настоящи работодатели, членове на дадена работодателска организация на секторно или национално равнище - завишеният ръст на критериите и опасността вследствие на това да не бъде призната за национално представителна дадена организация, води до отлив на нейни членове и пренасочване към други организация, при които има по-голяма степен на вероятност да бъдат признати за представителни на национално равнище.

2. Ефект спрямо потенциални работодатели, готови да членуват в дадена организация - завишаването на размерита на критериите, води до намаляване на интереса за членство в отделния работодател към дадена работодателска организация на национално или секторно равнище.

Дали и доколко тази теза е вярна?

1. Представителността на организациите на работниците и работодателите няма правна уредба в Конституцията. Конституцията не урежда и институт на представителност за останалите сдружения на гражданите, по чл.44 КРБ, с нестопанска, идеална цел.

2. Няма и международни договори, в които представителността да е подчинена на някакви изисквания, които да са приети и от Българската държава и сега да се нарушават с приетите нови критерии, както за едните така и за другите. Посочените в искането конвенции на МОТ, други документи, вкл и ЕСХ /ревизирана/ не уреждат представителност, а правото на сдружаване.

Представителността, при това става дума само за национална представителност, е институт на правото, различно формулиран и установяван в различни държави, чрез който се цели да бъдат допуснати до социалния диалог от типа на уреждания в чл.2 и чл.3 и следващите от Кодекса на труда, онези от синдикалните и работодателски организации, които са с най-голям обхват на членове - работници и работодатели в национален мащаб - секторен и териториален.

От многото съществуващи организации на работници и служители и работодатели **Национално представителни** са онези от работодателските и работнически организации, които имат:

- най-голям или достатъчен брой членове,
- обхват по икономически дейности и
- обхват (присъствие) по територии.

По подобен начин е формулирано и изискването на Устава на МОТ за най-представителни организации на работодатели и синдикати, с оглед формиране на тройното представителство на отделната държава членка на МОТ.

Тези три направления, по които се измерва националната представителност са необходими, за да сме убедени, че от името на най-голям брой заинтересовани членове съответните признати, установени, като национално представителни организации участват в уредения, чрез Кодекса на труда и други закони социален диалог.

1. По отношение на организациите на работниците и служителите.

Предвид на изложеното за представителността, не приемаме за основателно твърдението, че със завишаване броя на синдикалните членове от 50 хиляди на 75 хиляди члена се нарушава правото на сдружаване по чл.49, ал.1 от Конституцията на РБ. Отделен е въпросът защо се прави това завишаване с 50% при положение, че ръстът на заетите работници и служители е намалял в сравнение с равнището им през 2001г., когато е въведен действалия до този момент критерий изискващ минимум 50 хиляди членове? Дори и предполагаемият отговор да е свързан с промените в критериите по чл.35 КТ, той не води до извод за противоконституционност на промените в точки 1-ва и 2-ра на чл.34 КТ.

2. По отношение на организациите на работодателите.

Измененията в чл.35 КТ относно работодателските организации бъдат някои въпроси.

Първо. Измененията в алинея първа на чл.35 КТ водят до намаляване ролята и значението на броя на работодателите, които членуват в съответните работодателски организации, за сметка на повишаване на значението на броя, на обхвата на осигурените работници и служители по трудови договори, като същевременно рязко е завишена бройката на тези работници и служители.

Тоест отпада изискването, според което националната организация трябва да има «750 членове, всеки от които има не по-малко от 10 души работници и служители, наети по трудов договор, и общо не по-малко от 15 000 работници и служители във всички членове на работодателската организация»(чл.35., ал.1, т.1 КТ отменен).

Вместо това и като се игнорира, изоставя, броя на работодателите, като структуро определящ същността на представителната организация, се дава много по-голяма, решаващо значение на обхванатите работници и служители и същевременно се завишава броят им – „да обединява браншови или отраслови структури и предприятия, в които са наети не по-малко от 100 хиляди осигурени по трудов договор лица;”(чл.35, ал.1, т.1 КТ действащ).

От гледна точка на това, че става дума за работодателски организации и предвид на това, че те изразяват специфични интереси и потребности в системата на НСТС, едва ли точно тези изменения са най-сполучливите. Именно в тази си част, според нас, **направената промяна влиза в известно противоречие с чл.49, ал.2 КТ, според която „Работодателите имат право да се сдружават за защита на своите стопански интереси.”**

Изоставянето на критерия брой работодатели и даването на превес на критерия за обхват на работници и служители, вкл. и завишаването на техния брой, влиза в противоречие с идеята за сдружаването на работодателите, която е заложена в чл.49, ал.2 КРБ - **защита на техните стопански интереси.** Правото им на сдружаване Конституцията свързва със защита на техните стопански интереси.

Промяната в чл.35, ал.1, т.1 КТ не съдейства за постигане на тази конституционна цел. Едва ли можем да приемем, че тази цел се постига, чрез критерия - обхват на работници и служители осигурени по трудов договор!? Стопанските интереси на работодателските организации имат много и различни страни и характеристики и не могат да бъдат сведени само до обхванати работници и служители.

Дали това обстоятелство дава основание да мислим за пряко противоречие с чл.49 от Конституцията е въпрос, по който не можем да се произнесем категорично.

Предоставяме на уважаемите членове на съда да преценят доколко исканото в тази му част за основателно.

П. По твърдението за противоконституционност на чл. 414а КТ.

Текстът на новоприетият член 414а КТ не бе оспорен или отхвърлян от КНСБ в процеса на обсъждане на измененията и допълненията в КТ поради две причини.

1. Кодексът на труда урежда реда и условията за възникване и осъществяване на трудовите правоотношения. Престирането на труд по трудово правоотношение, без да има правопораждащо основание, в случая трудов договор, при положение, че същият е изрично изискуем от закона, като основание за възникване на трудовото правоотношение е нарушение на закона. **Формално-правно това е безспорно.**

За нарушения на трудовото законодателство се налагат предвидената в КТ административнонаказателна отговорност.

Новоприетият текст не е изключение от правилото, че всеки трябва да спазва закона. Включително и работникът/служителят. В КТ отдавна съществуват текстове, които предвиждат административнонаказателна отговорност за работника/служителя - такива например са чл.413, ал.1 КТ, 415, ал.1 КТ във връзка с тях е и чл.415 а, чл.415б КТ, чл.415в КТ. **Следва ли и тях да оспорим, като противоконституционни на основанието, което е заложено в искането на народните представители?**

Всъщност всички те, вкл. и новоприетият чл.414а КТ са израз на второто изречение в чл.48, ал.1 от Конституцията – „Държавата се грижи за създаване на условия за осъществяване на това право.“

Тоест това са част от условията, без които не може да се осъществява законосъобразното развитие на трудовите правоотношения.

2. Отделен въпрос е, че в практиката има случаи на оказван натиск от страна на недобросъвестни работодатели, плод на които са по-голямата част констатираните случаи на работа и престиране на труд от страна на работници без сключен трудов договор. В тази връзка безспорно е за нас, че има и случаи, при които липсата на трудов договор е плод на самостоятелно формулирано и мотивирано съгласие и от страна на отделни работници, които по този начин заобикалят данъчните и осигурителни закони.

Именно против този натиск и давано съгласие от работници е насочена оспорената норма. Надяваме се, че чрез нея ще се създаде допълнителна мотивация в работниците и служителите да се противопоставят, както на натиска от страна на отделни работодатели, така и на вътрешна несъответстваща на законите тяхна мотивация.

3. Дали така формираната норма е противоконституционна? С какво тя нарушава правото по чл.48, ал.1, първото изречение от Конституцията?

В случаите на оказан от работодатели натиск спрямо работника може да се мисли за порок на волята на работника, за да престоира труд без да подпише трудов договор. Но това обстоятелство не поставя под съмнение конституционната съобразеност на новоприетия чл.414а КТ.

По наше мнение и от гледна точка на втората алинея на чл.414а КТ, според която платената глоба „...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.”

Тоест събраните суми по този ред се усвояват в полза на укрепване на осигурителните фондове. Очакваме изискуемата от закона наредба, чрез която ще се уточнят процедури и ефекти, както въобще, като цяло за съответните фондове, така и вкл. за санкционираните лица. Безспорно е, че и за тях ще има ефект в осигурителен план от санкцията.

Поради изложеното не считаме за основателно искането на народните представители в тази му част.

Президент на КНСБ:

/инж. Пламен Димитров

