

# ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН



ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ  
ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО СТОПАНСТВО  
И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА  
ПРОМИШЛЕНОСТ КЪМ КНСБ



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM

BUILDING AND WOOD WORKERS'  
INTERNATIONAL (BWI)

EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING  
AND WOODWORKERS (EFBWW)



European Federation  
of Building  
and Woodworkers



# 2

БРОЙ  
IV-VI. 2020 г.  
год. XXI



## В броя четете:

- Синдикални новини
- COVID 19
- Дисциплинарно наказание
- Отговори на интересувачи въпроси
- Друга актуална информация

*Информационният бюлетин е предназначен за работещи в горското стопанство, в дървообработващото, мебелното, целулозно-хартиеното производство, в отрасловите научни организации и институти, както и в други сродни дейности.*

*Чрез него може да получавате актуална и полезна информация, да обменяте опит, да правите съобщения, да рекламирате вашата продукция, да търсите и предлагате техника, материали и други, да обявявате телефони и адреси за контакти.*

**Цената на годишния абонамент е 15 лева.**

*Абонаментът се извършва в касата на Федерацията или с пощенски запис по сметка:*

**ФСОГСДП, БДСК ЕАД - клон 4, ул. "Парчевич" 42, София,  
BIG / STSABGSE, IBAN / BG48STSA93000010117490**

**С нас можете да се свържете на:  
1606 София, ул. „Владайска“ № 29**

**телефони: (02) 952 31 21, факс: 851 73 97**

**E-mail: [fsogsdp@abv.bg](mailto:fsogsdp@abv.bg); [www.fsogsdp.bg](http://www.fsogsdp.bg)**

# „НЕ СИ САМ“ подкрепи с над 35 хил. лв. 131 заразени членове на синдиката

Благотворителната кампания на КНСБ „Не си сам“ вече подаде ръка на 131 заразени с COVID-19 членове на синдиката. Те са подпомогнати с общо над 35 хил. лв.

Акцията стартира на 1 май и се реализира съвместно с „Благотворителен фонд проф. д-р Желязко Христов“, федерации на КНСБ и регионалните съвети в страната. Целта на инициативата е да окаже финансова или материална помощ под формата на продукти, лекарства, медицински пособия и др., които синдикалният член заяви.

Съществуващи фондове и механизми за подпомагане, формирани през годините в отделни основни членове, се включват в кампанията „Не си сам“ в подкрепа на заболели от COVID-19 членове на КНСБ, съобразно утвърден ред за достъп до подпомагане и размер на помощта. За членовете на федерации, синдикати и съюзи на КНСБ, които не разполагат с фонд или правила за подпомагане на своите членове, се отпуска финансова или материална помощ от Благотворителен фонд „Проф. д-р Желязко Христов“ в размер най-малко на 150 лв.

Голяма част от заразените синдикални членове – 63-ма, са медици, които са подкрепени от Фонд „Солидарност“ на Федерация на синдикатите от здравеопазването. Федерацията е изплатила по 350 лв. еднократна помощ на член, на обща стойност 22 050 лв.

„Благотворителен фонд проф. д-р Желязко Христов“ е подкрепил 65 заболели членове на синдиката с общо 10 350 лв.

Към момента постъпилата сума по сметката на БФ „Проф. д-р Желязко Христов“ от целеви дарения е 18 хил. лв

Кампанията се стреми да покрепи максимално повече заразени синдикални членове. За целта бе обявена банкова сметка за набиране на средства на Сдружение с нестопанска цел „Благотворителен фонд проф. д-р Желязко Христов“:

**IBAN: BG34UNCR76301010291100; BIC код UNCRBGSF; УниКредит Булбанк**



Средствата ще бъдат разходвани при пълна прозрачност, ще бъдат публикувани детайлни отчети за постъпленията и направените дарения. „Благотворителен фонд проф. д-р Желязко Христов“ е сдружение с нестопанска цел, вписано в Централния регистър за осъществяване на обществено полезна дейност при Министерство на правосъдието.

Приканваме всички наши заболели членове, които имат нужда от подкрепа, да се свържат с регионалните ни структури в страната или да се обърнат към благотворителния фонд.



Конфедерация на Независимите  
Синдикати в България

КНСБ

# На 17 юни 2020 г. бе подписано 2-годишно Национално тристранно споразумение между Правителството на Република България и социалните партньори, национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите

Минималната работна заплата ще се договаря по икономически дейности. Това ще доведе до отмяна на минималните осигурителни доходи от 2021 г. Ще се създаде механизъм, който не допуска отказ от преговори. От утре започваме такива на национално и браншово ниво и докато не ги произведем, не ставаме от масата на преговорите. Ще договаряме с бизнеса и ръст на заплатите в частния сектор. Това обясни президентът на КНСБ Пламен Димитров, който представи част от договореното след подписването в Министерския съвет на Национално тристранно споразумение между правителството, синдикатите и бизнесът.

Независимо от времето, което остава – 9 месеца на управление на правителството, нашите договорености лежат по-далеч, обърна внимание Димитров. Той припомни, че подобни споразумения е имало и с правителството на Иван Костов, с това на тройната коалиция и с първия кабинет на Бойко Борисов. Уникалното сега е дългият хоризонт, който се поставя, подчерта той. За комплекса „Марица-Изток“, например, залегналите решения са за 5 г. напред.

Една от най-важните точки е споразумението, че минималната работна заплата ще може да се договаря по професии. Минималната заплата ще продължи да съществува, просто няма да бъде единна за всички сектори, така ще можем да махнем минималните осигурителни прагове, обясни и социалният министър Деница Сачева. По този начин в някои сектори минималните работни заплати могат да са много по-високи от сегашните. Пламен Димитров припомни, че в сектор Машиностроене и металообработване вече има минимални нива на заплатите по кате-

гории персонал, залегнали в новия отраслов Колективен трудов договор, подписан през февруари.

Димитров посочи, че в споразумението има важна мярка за стабилизиране на държавните предприятия в сектор „Енергетика“, както и да се проследи тарифният дефицит на НЕК и да се изготви план за компенсиране. В частта за Зелената сделка са залегнали очертанията от КНСБ червени линии, които страната ни да не преминава. Сред тях са междинната цел – до 2030 г. да не е за намаляване на емисиите с 50-55%, а с целите, поставени от Парижкото споразумение, както и да се въведе механизъм за граничен въглероден данък. Димитров откри и някои от демографските мерки и тези, ориентирани към повишаване на дигиталните умения на работещите.

## **АКЦЕНТИ В ПЕТТЕ ОБЛАСТИ:**

- 1. Бизнес среда и икономика;**
- 2. Енергетика;**
- 3. Европейска зелена сделка;**
- 4. Демография, образование, пазар на труда и трудова миграция;**
- 5. Политики за социална защита.**

Правителството и социалните партньори целят да обезпечат постигането на следните средносрочни цели към 2022 г.

- Производителност на труд в СПС – 60 % от тази на ЕС
- БВП на глава от населението в СПС = 60 % от този на ЕС
- Компенсация на 1 нает в СПС = 60 % от тази на ЕС
- Разходи за социална защита – 20 % от БВП.

## КНСБ внесе в социалното министерство подписите на 101 хил. работещи българи за промени в трудовото законодателство

101 586 подписа на работещи българи, събрани в рамките на Национална акция на работеща България „Заедно да защитим труда си!“, бяха внесени днес в Министерството на труда и социалната политика от президентите на КНСБ и КТ „Подкрепа“ Пламен Димитров и Димитър Манолов и председателите на индустриални федерации към двете конфедерации.

Акцията започна през октомври миналата година заради натрупани проблеми и сигнали за нарушения, свързани с работното време. Целта на подписката е да се иницират промени, които да доведат до увеличаване на заплащането на нощния труд, да се въведе сумарно изчисляване на работното време само за производства с непрекъсваем режим на работа и да се гарантира реалното заплащане на извънредния труд в България.

Пламен Димитров представи исканията, залегнали в подписката, на министър Деница Сачева. Тя има за цел да направи по-ясен гласа на българските работници, че проблемът с нощния труд, с извънредния труд е нетърпим, обясни той и напомни, че за решаването на тези проблеми има съгласие и в подписаното миналата седмица Национално тристранно споразумение с работодателите и правителството.

Междувременно за нощния труд бе намерено решение, макар и временно, според нас, посочи Димитров по повод на предложеното увеличение на размера му до 0,15 на сто от минималната работна заплата за всеки отработен час или не по-малко от 1 лв. Тази промяна ще влезе в сила от 1 януари догодина. Нашето искане е цената на нощния труд да е обвързана с основната, а не с минималната работна заплата, каза Димитров.

С подписката се настоява още сумираното изчисляване на работно време да важи само за производства с непрекъсваем /непрекъснат/ технологичен режим на работа, както и увеличение на заплащането на положения извънреден труд на 75% в почивни дни и 100% по време на официални празници.

Тези 100 хил. подписа показват, че има проблем. В момента режимът за организиране на работното време противоречи на Конвенция 1 на МОТ и на директивата за работното време, която не допуска работната седмица да е 56 часа, както е в момента при непрекъсваем работен процес, обясни вицепрезидентът на КНСБ Чавдар Христов. До сряда конфедерацията ще представи на министър Сачева всички аргументи по заложените в подписката искания.

Сачева напомни, че соци-

алното министерство вече е предложило промени в Кодекса на труда. „Диалогът по промените ще продължи, тъй като темите, свързани с работното време, с отпуските и с почивките са едни от важните по отношение на регулацията на пазара на труда“, каза тя.

В подписката, която продължи до края на януари, но внасянето ѝ се забави заради кризата с COVID-19, се включиха работещи от леката, добивната промишленост, енергетиката, металургията, водоснабдяването, транспорта, военната промишленост, хранително-вкусовата, земеделието, горското стопанство, строителството, туризма, химическата промишленост, образованието, държавната администрация, сектора на сигурността, съобщенията, културата и др.

### Мотивите за провеждането на акцията

Продължителната работа при специфични условия и рискове за живота и здравето на работниците влияе върху личния и семейния живот, претоварва и стресира и създава несигурност при работа и несправедливост при заплащането на извънредния и нощния труд.

Все повече расте недоволството и се увеличават сигналите на работници и синдикални представители, свързани с разпределението

на работното време, неосигуряване на задължителните почивки, нерегламентирано полагане и прикриване на извънреден труд с „компенсации“ и неговото неплащане с определеното в закона или КТД увеличение.

Неспазване на регламентирания работно време е основно нарушение наред с тези по заплащането на труда, което Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ установява с проверките на трудовите и осигурителните отношения. **Над 50 % от извършените нарушения във всички сектори, санкционирани от Инспекцията по труда са свързани пряко или косвено, с нарушения на работното време.**

Има случаи, при които на-

рушенията дори не могат да се установят от проверките на контролните органи, а издадените предписания и актове показват само айсберга на проблема - порочни практики в прилагането на сумираното изчисляване на работното време, дежурства (времето на разположение) и несправедливо отчитане и заплащане на полагания извънреден труд.

Безразборното и лишено от основания, ясни критерии за допустимост, прилагане и контрол на сумираното изчисляване на работното време, във всички производства и икономически сфери, даде път за прикриване на такива нарушения.

Затова допринесе промяната в правната уредба, касаеща по-свободен режим при

организацията на работното време, както и тълкуванията, които се правят. В резултат се стигна до несъответствие и нарушение на Конвенция № 1/1919г. на МОТ за работното време, ратифицирана от България 31.10.1921г. и Директивата 2003/88/ЕО за организацията на работното време, с което се позволи работната седмица да не е до 48 ч., а до 56 ч.

Въвеждането на сумираното изчисляване на работното време се превръща в проблем за редица предприятия от индустриалния сектор, от търговските вериги, хотелиерството и ресторантьорството, от транспорта, услугите, включително и за публичния сектор и държавните служители и т.н.

## ***COVID-19 – ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ***

### **Принудително отстраняване от работа при съмнения за заболяване на служителя с COVID-19**

В условията на вече отмененото извънредно положение предприятията, които продължиха да осъществяват своята дейност, реорганизирах процесите си след въвеждане на редица организационни и технически мерки, насочени към превенция на здравето и безопасността на работещите. Освен че актуализираха оценката на риска като документация и програма за мерките, насочени към минимизиране на риска от биологичния агент коронавирус, предизвикващ заболяването Ковид-19, работодателите актуализираха свои инструкции за безопасност, касаещи почистване и дезинфекциране на работните места, осъществиха извънредни инструктажи на служители си, с основна цел – превенция срещу този риск. Редица работодатели започнаха да извършват температурно

замерване на работниците и служителите си, преди да ги допуснат до работа в сградите и помещенията си. Въпросът, че данните, свързани с личното здраве на всеки един работещ, е особена и чувствителна информация, попадаща в обхвата и под закрилата на законодателството, свързано със защита на личните данни, не е спорен в правната теория, нито в практиката.

***Каква е процедурата, когато служител се яви на работа с температура и не бъде допуснат до работното си място след извършване на дистанционно замерване на температурата му?***

Трудовото право е строго формално. То е свързано със спазването на писмена форма в официалната комуникация между работни-

ка или служителя и работодателя. Писмената форма в трудовото правоотношение е форма за доказване на факти и обстоятелства, свързани с възникването, съществуването или прекратяването на правоотношението между страните. В този смисъл при наличие на подобна ситуация, в която работникът не бива допуснат до работното си място, няма как да стане само и единствено устно изразена, а трябва да бъде документирана писмено между страните. В случай че не го документира по подходящия начин, работодателят носи отговорност за незаконно недопускане до работа на работещия и би дължал на последния трудово възнаграждение или обезщетение за времето на незаконно недопускане до работа в случай на съдебен спор, изчислено на базата на договореното трудово възнаграждение между страните по договора.

Може да се приеме, че документирането на този вид принудително отстраняване от работа защитава интересите и на двете страни в правоотношението – както на работника, така и на работодателя. На работника, че все пак се е явил на работа, а не се е „самоотлъчил”, а за работодателя, че конкретният работник е принудително отстранен, за което обстоятелство за работодателя не възниква задължение да заплати за времето на принудително отстраняване трудово възнаграждение на отстранения работник или служител.

Макар да не е изрично уреждано за нуждите на настоящото извънредно положение, нашето трудово законодателство познава института на принудителното отстраняване от работа. Този организационен и управленски инструмент е изцяло в ръцете на работодателя за ръководството и нормалното осъществяване на трудовия процес. Уреден е в разпоредбата на чл. 199 от КТ, но използването му не може да бъде своеволно, а се прилага единствено в случаите, когато явяването на служителя на работа е от естество, което не му позволява да осъществява трудовите си задължения. Разбира се, не е задължително явяването в подобно състояние да е виновно извършено. Напълно възможни са житейски хипотези, при които служителят да е годен да изпълнява служебни задължения,

но изпълнението да е некачествено или самото изпълнение да застрашава живота или здравето на самия работник или служител или на останалите работници и служители. Подобен пример е явяването в нетрезво състояние ли под въздействието на наркотични или упойващи вещества. Подобен е случаят за риск от евентуално наличие на заболяването Ковид-19. Възможна е и хипотеза на обективна невъзможност за изпълнение поради настъпили медицински противопоказания, несъвместими с изпълнение на задължения в длъжностната характеристика, съгласно изисквания в нормативна уредба /например възникване на заболяване, което е противопоказно за изпълнение на работа, свързана с храни/или при отнемане на документ, изискуем за изпълнение на длъжността /такъв е примерът за лишаване от документ за правоуправление на МПС, когато лицето извършва работата си като шофьор на МПС/.

#### ***Времеви момент и документиране на принудителното отстраняване от работа***

Отстраняването може да се осъществи както преди началото на работния процес, така и по време на работния процес, ако през него работодателят установи невъзможността на работника или служителя обективно да изпълнява трудовите си задължения по една или друга конкретна причина.

Документирането се извършва в писмен акт на работодателя, обикновено заповед, издадена на основание чл. 199 от КТ. В нея се посочват номер на заповедта и датата на издаването ѝ, имената на служителя /по документ за самоличност/ и заеманата длъжност, конкретната причина за невъзможността на служителя да изпълнява трудовите си задължения, разбира се, описани по начин, който не уронва честта и достойнството на служителя, и конкретният времеви момент на фактическото отстраняване от работа.

Отстраняването продължава, докато работникът или служителят възстанови годността си да изпълнява определената му работа. В зависимост от причината за отстраняването на служителя не винаги работодателят може да прецени предварително, за да заложи в съдър-

жанието на акта по отстраняването от работа крайния момент, до който служителят бива отстранен от работа. Напълно достатъчно е да бъде възпроизведено в текста на акта по отстраняване, че то е до възстановяване годността за работа.

Не е задължително да бъде вписано в съдържанието на този акт обстоятелството, че за времето на принудително отстраняване от работа на отстранения работник или служител не се дължи трудово възнаграждение съгласно разпоредбата на чл. 199, ал. 3 от КТ. По отношение на информирането на служителя – е добре това обстоятелство да бъде отразено, за да не бъде последният поставян впоследствие в състояние на процесуална изненада. Нещо повече, информирането му чрез връзване на заповедта ще има мотивиращ ефект към въпросния работник или служител за това да бъде по-активен в процесуалното си поведение – да се свърже с личния си лекар, за да бъде предприета нужната консултация и следване на медицинските предписания с оглед превенцията срещу заболяването и индивидуализиране на проблемните случаи с цел подходящо лечение, в случаите, когато това, разбира се, е необходимо. При наличие на заболяване органите на медицинската експертиза ще удостоверят временната неработоспособност с издаване на болничен лист. Болничният ще преустанови действието на принудителното отстраняване от работа, като служителят ще получи въз основа на него обезщетение за временна неработоспособност.

При връчване на подобна заповед с оглед спазване на изисквания за безопасност е напълно допустимо заповедта да бъде прочетена в присъствие на двама свидетели през служителю на безопасно разстояние от него, които да удостоверят уведомяването му писмено в съдържанието на заповедта. Отразяването се осъществява най-отдолу в заповедта чрез вписване имената на свидетелите по връчване, полагане на техните подписи и отразяване на датата и часа на това обстоятелство. Впоследствие заповедта се изпраща по куриер с обратна разписка на адреса на служителю, като в полето „забележка” на товарителницата се

отбелязват номерът и датата на заповедта.

***Дали принудителното отстраняване от работа на работника или служителю следва да се отразява като „самоотлъчка” по отношение на трудовия и осигурителния му стаж?***

Отговорът на този въпрос не е даден еднозначно в нормативната уредба. Обстоятелството, че служителю е принудително отстранен от работа, е един вид принудителна административна мярка срещу него, защото за този времеви период на последния не се дължи трудово възнаграждение по силата на изричната разпоредба на чл. 199, ал. 3 от КТ. В същото време чл. 354 от КТ съдържа осем различни хипотези, при които се приема, че за трудов стаж се признава и време, през което реално не е съществувало трудово правоотношение. Дори разпоредбата на чл. 354 от КТ е озаглавена „Време, което се признава за трудов стаж, без да е съществувало трудово правоотношение”.

Случаите, обхванати по чл. 354, ал. 1 от КТ, са свързани с времетраенето на уволнение, признато от съда за незаконно или уволнение вследствие на наказателно преследване, впоследствие отменено от съда, като незаконно; неполагане на труд от трудоустроени и/или бременни поради неосигуряване на подходяща работа от страна на работодателя; времето на ползване от страна на родител на неплатен отпуск за отглеждане на деца до 3-годишна възраст, оставане без работа вследствие незаконно задържане от страна на работодател на трудова книжка; времето на регистрация за безработица, през което работникът или служителю е получавал обезщетение за безработица, както и други случаи, изрично посочени в акт на Министерски съвет. Сякаш случаите са изчерпателно посочени в закона и единствено хипотезата на ползването на неплатен отпуск за отглеждане на дете до 3-годишна възраст е такава, при която реално е съществувало трудово правоотношение между страните, което дава основание това време да се третира като трудов стаж. Всички останали случаи в чл. 354, ал. 1 от КТ попадат изцяло под смисловото заглавие на разпоредбата, според която ре-

ално не е съществувало трудово правоотношение, но това време е признато за трудов стаж.

Що се отнася до защитата на личните данни и личното достойнство и неприкосновеност на работника или служителя, по отношение на който би се приложила подобна принудителна административна мярка от страна на работодателя, то отстраняването на работника или служителя не трябва да бъде огласявано публично сред всички работещи, от една страна. От друга, е необходимо работодателят да е взел необходимите мерки и да е актуализирал политиката, инструкциите и регистрите си на лични данни, периодите за съхранение и унищожаване на тези здравни данни, да е уведомил работниците си за целите на използване на мерките, касаещи защитата на личните данни относно здравословното им състояние във връзка с ко-

ронавируса по начин, по който обработването на тези данни да е пропорционално и да не надхвърля целите, за които то се отнася.

Сложността на ситуацията изисква комплексен и проактивен подход на работодателите при съблюдаване на всички законови и санитарно-хигиенни норми по начин, по който да се запази разумният, балансиран и адекватен ритъм на работа, без да се създават излишни и ненужни рискове за здравето и безопасността на всички работници и служители. В същото време спазването на задължението за здравословни и безопасни условия на труд не е еднопосочно и не е само ангажимент на работодателя, но то е задължение и на самите работници и служители по силата на чл. 33 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

## Не могат да ви уволнят, ако се разболееете с COVID-19

**Въпрос:** *Работодателят ми каза, че ако има заболял от коронавирус, ще се наложи да бъде спряна дейността на фирмата, като след това най-вероятно ще трябва да ни съкрати, защото няма как да заплаща на хората. Искам да попитам дали може да уволни човек от фирмата, който е с регистриран случай на коронавирус?*

**Отговор:** Работодателят не може да връчи заповед за уволнение към момент, в който работник или служител е започнал ползването на разрешението му болничен заради евентуална зараза с COVID-19. Закрилата на работника или служителя обаче не е приложима в случаите, когато, дори и да е бил в разрешен отпуск по болничен според издадения му болничен лист, работещият се е явил на работното си място, не е представил издадения болничен лист и не

е уведомил работодателя, че се намира в надлежно разрешен отпуск поради болест.

Има случаи, в които работодателят не може да отправи предизвестие до работника или служителя – по време на ползването на отпуск, независимо от вида на отпуска /платен годишен, неплатен, поради временна неработоспособност и т.н./ или в други случаи, в зависимост от статута на работника или служителя /майка на дете до 3-годишна възраст, трудоустроен и др./, без да е дадено предварително разрешение на инспекцията по труда. В тези случаи се прилага закрилата при уволнение по чл. 333 КТ.

Условията и реда за обжалване на актовете на медицинска експертиза /в това число и болничните листове/ са предвидени в чл. 112 от Закона за здравето /33/. Съгласно ал. 1 на посочената разпоредба

обжалванията и възраженията от страна на заинтересованите лица и органи /освидетелстваните, осигурителите, НОИ, Агенцията за социално подпомагане, Агенцията за хората с увреждания и органите на медицинската експертиза за работоспособността/ се правят: 1. Срещу решенията на лекуващия лекар – в 14-дневен срок от получаването им пред лекарската консултативна комисия; 2. Срещу решенията на ЛКК и центровете за спешна медицинска помощ – в 14-дневен срок от получаването им пред ТЕЛК; 3. Срещу решенията на ТЕЛК – в 14-дневен срок от получаването им пред НЕЛК; 4. Срещу решенията на НЕЛК – пред административния съд, в чийто район се намира постоянният или настоящият адрес на жалбоподателя по реда на Административнопроцесуалния кодекс.



# Съдържание и връчване на заповедта за дисциплинарно наказание

Изискванията за необходимото съдържание на заповедта за дисциплинарно наказание се съдържат в разпоредбата на ал. 1 на чл. 195 от Кодекса на труда /КТ/.

Тези изисквания сочат, че за да бъде заповедта за дисциплинарно наказание законосъобразна, та трябва да бъде достатъчно добре мотивирана, т.е. точно според изчерпателно посочените изисквания на закона.

И обратно – ако съдържанието ѝ се отклонява от конкретизираните изисквания по ал. 1 на цитирания член от КТ, то при евентуалното атакуване на тази заповед по установения в закона ред тя може да бъде обявена за незаконосъобразна само на това основание. В този смисъл е константната практика на съда.

Видно от съдържанието на цитираната по-горе ал. 1 на чл. 195 КТ, в заповедта за дисциплинарно наказание задължително се посочват/

1. Трите имена на нарушителя – имената на служителя или работника, извършил съответната дисциплинарна постъпка, с която е предизвикал търсене на дисциплинарна отговорност.

2. Конкретно нарушение на трудовата дисциплина. Така например ако нарушението е квалифицирано като извършено в нарушение на разпоредбата на чл. 187, т. 3 КТ с думите: „неизпълнение на възложената работа и неспазване на техническите и технологични правила”, то при тази хипотеза не е посочено конкретно нарушение на трудовата дисциплина. Следователно, ако заповедта е мотивирана само по този начин – като е посочено само законовото наименование на вида на нарушението, така както то е определено в случай – т. 3 на чл. 187 КТ, то така изготвената заповед е немотивирана. Предвид този логичен извод така оформената заповед успешно би била атакувана при обжалването ѝ от дисциплинарно наказаното с нея лице. Ето защо за целта е необходимо в заповедта да се конкретизира какво точно не е изпъл-

нено лицето от възложената му работа. Следователно точно и ясно трябва да се конкретизира работата, която не е изпълнена или е изпълнена, но лошо, което се равнява на неизпълнение, или не е изпълнена в определен срок, а това изпълнение се явява вече безпредметно. В заповедта трябва да се отбележи от кой ръководител е възложена конкретната задача, с какъв негов акт /заповед, нареждане/, кога е възложена и за какъв срок е следвало да се изпълни задачата. Всички тези описани факти са необходими, за да се приеме, че действително е налице мотивирана заповед за дисциплинарно нарушение.

3. Конкретното поведение на лицето по време на извършеното дисциплинарно нарушение. Изясняването на това обстоятелство е много важно с оглед определяне вида и степента на вината на провинилото се лице. Това от своя страна влияе директно при определяне вида на самото дисциплинарно наказание.

4. Обстоятелства, при които е извършено нарушението. Не са редки случаите, при които и конкретните обстоятелства стават причина за допускане нарушение на трудовата дисциплина. Това например е възможно при настъпване на производствена авария даден работник да увреди съществено скъпоструваща машина или други механизми, от които зависи цял производствен процес, нарушавай /неспазвайки/ необходимите технически или технологични правила, за да спаси човешки живот. Само „увреждане на имущество на работодателя”, съгласно т. 9 на чл. 187 КТ, както и неспазването на техническите и технологичните правила, съгласно т. 3 на същия член, представляват сериозно нарушение на трудовата дисциплина. Но като се имат предвид обстоятелствата, при които нарушенията са извършени, респ. поведението на лицето, допуснало посочените нарушения, но в името на една по-висша в морално отношение цел, то не би трябвало да носи дисциплинарна отговорност. И ако все пак в случая му бъде потърсена някаква

дисциплинарна отговорност, тя трябва да бъде съизмерима не само с тежестта на нарушението /неговите материални вреди/, но и с обстоятелствата, при които то е извършено, т.е. с поведението на нарушителя.

5. Кога е извършено нарушението. Този факт е много важен с оглед преценяване на преклузивните срокове по чл. 194, ал. 1 от КТ, в рамките на които може да се наложи дисциплинарното наказание, защото, ако тези срокове са изтегли, то наложеното дисциплинарно наказание във време извън тях, само на това основание е незаконосъобразно. Немотивирана в смисъла на изискванията по чл. 195, ал. 1 КТ ще бъде издадената заповед, в която е отбелязано нарушение „невявяване на работа в течение на повече от два последователни дни, без да се определи точно времето на така наречените „самоотлъчки“, т.е. дни на неоправдано отсъствие от работа. В този случай налице е неизпълнение на законовото изискване за мотивирана заповед – липсва елементът кога е извършено нарушението.

6. Видът на самото дисциплинарно наказание /забележка, предупреждение за уволнение, дисциплинарно уволнение/, което се налага с мотивираната заповед за търсене на дисциплинарна отговорност. Същото трябва да се впише в нея.

7. Конкретното правно основание, на което се налага съответното дисциплинарно наказание – член, алинея, точка, примерно чл. 188, ал. 2 КТ – „предупреждение за уволнение“ и т.н., следва да се впише точно.

В заключение може да се обобщи, че ако всичко, което се изисква съгласно ал. 1 на чл. 195 КТ, се съдържа в заповедта за дисциплинарно наказание, съответно конкретизирано, то тя действително е мотивирана, като съдържа всички елементи /реквизити/, необходими и изчерпателно посочени в закона. Липсата на макар и един от изискуемите реквизити я прави несъобразна със закона и следователно наложеното с нея дисциплинарно наказание, колкото и правилно и справедливо да е избрано от работодателя, само на това основание ще бъде отменено, ако то бъде оспорено от заинтересованото дисциплинарно наказано лице. В този смисъл е

константната практика на ВКС.

Една изрядно изготвена заповед за дисциплинарно наказание от носителя на дисциплинарната власт поражда правните си последици, ако е връчена по надлежния ред. Видно от ал. 2 на чл. 195 КТ заповедта за дисциплинарно нарушение се връчва лично на наказания работник или служител срещу негов подпис, като се отбелязва задължително и датата на връчването. Ако присъстващото лице откаже да я получи, то тя се прочита пред него и пред двама незаинтересовани свидетели от предприятието, които подписват заповедта в качеството си на такава и в този случа се отбелязва датата, на която заповедта е станала известна на дисциплинарно наказания работник или служител, както и фактът, че същият е отказал да я получи.

При съществуваща обективна невъзможност заповедта за дисциплинарно наказание да се връчи на лицето /поради негово отсъствие/ работодателят я изпраща с препоръчано писмо с обратна разписка на посочения от лицето адрес.

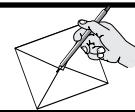
Съгласно императивната разпоредба на ал. 3 на чл. 195 от Кодекса на труда дисциплинарното наказание се смята за наложено от деня на връчването на заповедта на работника или служителя или от деня на нейното получаване, когато тя е изпратена с препоръчано писмо с обратна разписка. Ако писмото с обратна разписка не е получено от дисциплинарно наказаното лице или от негов близък /съпруг, родител, пълнолетно дете/, се смята, че дисциплинарното наказание не е наложено. Моментът на връчването или получаването на заповедта за наказание от дисциплинарно наказаното лице е свързан с много важни последици:

а/ Към този момент /моментът на уведомлението/ се преценява от съда дали не са изтекли преклузивните срокове за налагане на самото наказание по чл. 194, ал. 1 КТ.

б/ От момента на връчването на заповедта започват да текат давностните срокове по чл. 358, ал. 1, т. 2 КТ, в рамките на които може да бъде оспорена.

в/ От този момент /момента на връчване, на узнаване/ се изчисляват и сроковете за заличаване на дисциплинарното наказание по реда на чл. 197 КТ.

## Отговори на ваши въпроси:



**Въпрос:** *Работник на трудов договор във фирмата, който е с Решение на ТЕЛК, придобива правото за пенсиониране за възраст през месец април. Същият месец е подал и в НОИ документи за пенсиониране. Решението още не е излязло. По кой член от Кодекса на труда да прекратим трудовото му правоотношение?*

**Отговор:** Разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ дава на работодателя правото да прекрати едностранно с предизвестие трудовото правоотношение с работник или служител, придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Няма значение дали правото е упражнено – достатъчен е фактът на придобиването му.

Възможните обезщетения при прекратяване на това основание са:

- За неизползван платен годишен отпуск, ако има такъв и правото на ползването му не е погасено по давност /чл. 224, ал. 1 от КТ/;

- За неспазено предизвестие – ако работодателят не желае предизвестията да се отработват /чл. 220, ал. 1 от КТ/ и

- Т. нар гратификационно / благодарствено/ обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ /при прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия му стаж – на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца/.

Теоретично е мислимо и друго основание за прекратяване на договора, ако заболяването, довело до трайно намалена работоспособност на служителя и удостоверено с решението на ТЕЛК, е довело до невъзможност да изпълнява възложената му работа и при работодателя няма друга работа, подходяща за здравното състояние на този служител, която той да е съгласен да заеме /чл. 325, ал. 1, т. 9 от КТ/.

Такъв подход обаче в случая ще доведе до кумулиране /нагрупване/ на обезщетенията по чл. 222, ал. 3 от КТ и по чл. 222, ал. 2 от КТ /съгласно тази норма, при прекратяване на трудовото правоотношение поради болест - чл. 325, ал. 1, т. 9 и чл. 327, ал. 1, т. 1 от КТ, работникът или служителът има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание/.

Едва ли работодателят ще е склонен да плати и двете обезщетения, ако може да ограничи разходите си само до първото. Както показва буквалното тълкуване на чл. 222, ал. 3 от КТ, то се дължи „независимо от основанието за прекратяването“, т.е. винаги, когато договорът се прекратява след придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Обратно, обезщетението по чл. 222, ал. 2 от КТ се дължи само при прекратяване на посочените в тази разпоредба основания.

**Въпрос:** *Работя по безсрочен трудов договор. Преди половин година подадох молба в НОИ и получавам пенсия за възраст и стаж. Искам да напусна работа по взаимно съгласие. Ще имам ли право на обезщетение при пенсиониране? Има ли срок, в който работодателят е длъжен да ми го плати?*

**Отговор:** В чл. 222, ал. 3 КТ е предвидено, че при прекратяване на трудовото право-

отношение, след като работникът или служителът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия му стаж – на обезщетение в размер на brutното му

трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Обезщетението по тази алинея може да се изпраща само веднъж.

Както е видно от разпоредбата, обезщетението се дължи от работодателя само при прекратяване на трудовото правоотношение, като основанието за прекратяване е без значение. За изплащане на посоченото обезщетение е без значение обстоятелството дали лицето е упражнило правото

си на пенсия за осигурителен стаж и възраст и се е пенсионирано.

Обезщетението се изплаща

**Въпрос:** Служителка е в отпуск по майчинство. След майчинството ще ползва платен годишен отпуск. На нейно място сме назначили лице по заместване. Необходимо ли е след изтичане на отпуска по майчинство да прекратим договора на заместника и след това веднага да сключим нов договор за заместване за

не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, през който правоотношението е прекратено. След изтичане

периода на ползване на платения годишен отпуск?

**Отговор:** Съгласно разпоредбата на чл. 68, ал. 1, т. 3 от КТ срочен трудов договор се сключва за заместване на работник или служител, който отсъства от работа. В чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ е предвидено, че трудовият договор се прекратява, без която и да е от страните да дължи предиз-

на този срок работодателят дължи обезщетението заедно със законната лихва – чл. 228, ал. 3 КТ.

вестие със завръщане на замествания на работа. Това означава, че с реалното завръщане на титуляря на работа се прекратява трудовия договор с лицето, което го замества. Докато титулярят на длъжността ползва различни видове отпуски без прекъсване, независимо от основанието им, не е налице реално явяване на работа.

**Въпрос:** Във фирмата предстои освобождаване от работа на служител, който ползва 20-те дни платен годишен отпуск в края на януари и през февруари тази година. Трябва ли служителът да ни заплати обезщетение, защото към датата на прекратяване на трудовия договор пропорционално определеният

размер на отпуска е приблизително 10 дни?

**Отговор:** В чл. 33, ал. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските е предвидено, че когато след ползване на платения годишен отпуск в пълен размер трудовото правоотношение се прекрати в същата календарна година, работникът и служителът не

дължи обезщетение на предприятието за частта от отпуската, за която не е отработил съответното време. До края на същата календарна година работникът и служителът няма право да ползва платен годишен отпуск освен ако за новата работа се предвижда отпуск в по-голям размер.

**Въпрос:** Искам да прекратя трудовия си договор по взаимно съгласие. Ако работодателят не е съгласен и напусна, без да отработвам предизвестие, какви са последиците?

**Отговор:** В чл. 325, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда е предвидено, че трудовият договор се прекратява, без която и да е от страните да дължи предизвестие по взаимно съгласие на страните, изразено писмено.

Страната, към която е отправено предложението, е длъжна да вземе отношение по него и да уведоми другата страна в 7-дневен срок от получаването му. Ако тя не направи това, смята се, че предложението не е прието. Волеизявленията на страните се правят в писмена форма. Тя е необходима за тяхната действителност.

В случай, че работодателят Ви не е съгласен с прекратяване

на трудовото правоотношение на посоченото основание, съгласно чл. 220, ал. 1 КТ страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестие, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение на работника или служител за неспазения срок на предизвестие.

## ***Из дейността на Федерацията***

На 30.06.2020 г. се проведе заседание на Координационния съвет на КНСБ, на което бяха разгледани следните въпроси:

- актуална обществено-политическа и социално-икономическа ситуация в страната;
- закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда;

- информация за разпространението на COVID-19 в предприятия със СО на КНСБ;

- информация за благотворителната кампания на КНСБ „Не си сам“;

- информация за хода на Бюджетна процедура – 2021 г. и други въпроси от компетентията на КС на КНСБ.