

НАЦИОНАЛНА КОНФЕРЕНЦИЯ
„ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА И ЗАЩИТА НА ПРАВАТА НА
РАБОТНОТО МЯСТО

ЗАКЛЮЧИТЕЛЕН ДОКУМЕНТ
ПО ЗАЩИТАТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНОТО МЯСТО

Ние, участниците в националната конференция и същевременно като делегати на VIII Конгрес на КНСБ, като се запознахме с Втория годишен доклад на КНСБ по спазване на правата на работещите български граждани

Констатираме :

- че тенденциите за системно и грубо погазване на човешки, трудови и социални права се запазват в годините на мандата на предходния VII конгрес на КНСБ и имат траен, системен характер;
- че въпреки проявеното разбиране и поето обещание от министър-председателят, в мандата на 43-то Народно събрание, за криминализиране на деянията насочени срещу правото на сдружаване, то не се е случило;
- че ежегодният размер на неизплатените, но заработени трудови възнаграждения в периода 2012-2017 г. се движи в границите на 25-65 милиона лева;
- че направените в тази връзка конкретни предложения за комплексен подход и изменения в няколко закона, които уреждат заплащането на заработените трудови възнаграждения не се възприемат, отхвърлят се под различен предлог или се оставят без коментари по тяхната стойност и значимост;
- че въпреки създадените от КНСБ, като концепция и в конкретика, предложения за усъвършенстване на трудовото законодателство (КТ и ЗДСл) по отношение на възприемането на обективни и единни принципи въз основа на които да става договарянето на индивидуалните трудови възнаграждения, няма желание за тяхното възприемане в законодателството;
- че няма разбиране по необходимостта от съществени изменения на режима на сумираното отчитане на работното време в КТ;
- че не се търси развитие на правната уредба на колективното трудово договаряне, вкл. създаването на такава в Закона за държавния служител.

Ето защо ще отстояваме формулираните от нас предложения за комплексен подход за законодателни изменения, както следва:

I. Криминализирането на деяния насочени срещу правото на сдружаване.

След публично поетия от министър-председателя г-н Борисов пред актива на КНСБ в НДК по повод 25-тата годишнина от учредяването на Конфедерацията за законодателно уреждане на предложения на КНСБ относно криминализиране на правото на сдружаване, през 2016г. в работна група към Министерство на правосъдието, работеща по предложения за изменение и допълнение на Наказателния кодекс, е приет текста предложен от КНСБ относно криминализиране правото на сдружаване в синдикални организация:

„.....§ 8. В раздел трети на глава трета от Особената част се създава чл. 169д:

„Чл. 169д. (1) Който чрез насилие, заплаха или по друг начин пречи на някого да осъществи свое конституционно право на синдикално или всяко друго сдружаване, като го принуди противно на убежденията или волята му да членува или да се откаже от членство в синдикална или каквато и да е друга организация, с допустими от закона цели, или му попречи да създаде такава, се наказва с лишаване от свобода до три години или глоба до пет хиляди лева.

(2) Който чрез насилие, заплаха или по друг начин пречи на някого да осъществи произтичащи от упражненото му право на сдружаване права, се наказва с лишаване от свобода до една година или глоба до три хиляди лева.

(3) Ако деянията по предходните алинеи са извършени повторно, наказанието е лишаване от свобода до пет години или глоба до десет хиляди лева.“

Предложение от Конфедерация на независимите синдикати в България“

II. Усъвършенствуване на законодателството по заплащането на труда.

Прогласените от Конституцията права на труд, социално осигуряване и ред други, свързани с развитието на икономиката и свободния пазар, са детайлно уредени в закони и подзаконови нормативни актове. Основно сред тях е конституционното право на „...**заплащане, съответстващо на извършената работа,**“ (чл. 48, ал. 5 от Конституцията РБ).

То е основният, за нас, проблем в практиката включващ, както правото на справедливо възнаграждение за положения труд, така и своевременното му изплащане, което от своя страна е обвързано и с осигурителните и данъчните плащания към фондове и държавен бюджет.

Предложенията ни за законодателни промени, които да гарантират и доразвият Конституционно уреденото право на заплащане и своевременното му изплащане през годините на отминалия мандат КНСБ е

правило до съответните Правителства, респ. до министрите на труд и социалната политика г-н Хасан Адемов, г-н Йордан Христосков, г-н Ивайло Калфин.

II.1. Усъвършенствуване на нормите по формиране и договаряне на работните заплати.

Нашите предложения за усъвършенстване на правния режим на заплащането на предоставения труд са:

- Комплексен подход към проблемите, свързани с формирането, определянето, изплащането, както и на въпроси, свързани с възмездността на труда и заплащане според изработеното.
- Ясно изразено разбиране за необходимостта от засилване на принципалната правна регулация на процеси и процедури, свързани с възмездността на положения труд.
- Акцент върху ролята и значението на договарянето, вкл. и колективното трудово договаряне, при формирането на параметри на възмездността на труда на всички равнища, на които това практически се осъществява.
- Идеята за засилване ролята на синдикалните организации при осъществяването на тези процеси. Засилване и нова роля, съответстваща на основните им функции и на представителите по информиране и консултиране, с оглед компенсиране липсата на синдикални организации в предприятията, в които такива не са учредени.
- Задачата за въвеждане на нови принципи и регулации по отношение на изплащането на заработени възнаграждения и гарантиране спазването на Конституционния принцип за заплащане според изработеното.

На тази основа синдикалните цели и очаквания са:

Да се осмисли и прояви ново отношение към пренебрегвания през годините на прехода проблем за оценката и възмездването на труда, който в решаваща степен допринесе за демографската криза, масовото преселване на квалифицирани, знаещи и можещи българи, както и за липсата на желание и амбиции във все още останалите да живеят в България, да участват в икономическия и социален живот на страната.

II.2. Гарантираното изплащане на заработените възнаграждения.

Предложенията за допълнения и изменения в Кодекс на труда, Граждански процесуален кодекс, ЗГВРСНР, Търговски закон, Закон за обществените поръчки, Закон за задълженията и договорите и други.

Очакваме съвместно внесеният проект за изменения и допълнения в тези закони, внесен в деловодството на 44 Народно събрание съдържащ съвместно изготвени предложения на Омбудсмана на РБългария и на КНСБ

да бъде възприет от народните представители, подкрепен от Изпълнителната власт и в скоро време да влезе в законодателна процедура за окончателно му приемане.

Приложение №1

III. Предложения свързани с колективното трудово договаряне.

1. Ние разглеждаме текущите си спорове с работодателите в контекста на дискусиата, относно бъдещето на колективното трудово договаряне и съществените проблеми пред които е изправено, и за необходимите нови, адекватни идеи за неговото развитие. В тази насока са и предложенията ни относно **усъвършенстване и развитие на националната правна рамка в КТ**, които отдавна очакват своето прагматично и сериозно обсъждане от социалните партньори и реализация от законодателя.

Натрупаният опит, а и предизвикателствата, произтичащи от развитието на технологиите и дигитализацията на икономиката, все повече се сблъскват с идоставащата от потребностите на процеса правна рамка на колективното договаряне. От една страна, тя се явява задържащ фактор пред развитието на договарянето в условията на класическия наеман труд, в несигурната конкурентна среда, а от друга страна, при новите форми на заетост такава липсва.

Водихме безплодни преговори на експертно равнище с работодателските организации за усъвършенстване на правната рамка. Държавата, в лицето на МТСП на практика не е активна, не желае да се намесва едностранно в този уж двустранен проблем на синдикати и работодатели, видно и от станалите дебати в НСТС. Ние разполагаме с готови, концептуални и конкретни предложения, но няма кой да ги оцени и постави в дневния ред на всички от които зависи приемането им.

Акцентите в нашите предложения са в посока на: развитие равнищата на колективно преговаряне, позволяващо по-голяма гъвкавост и договаряне на *специфични равнища*, в зависимост от съществуващите икономически интереси и свързаност; въвеждане на *диференциран подход на правната уредба* с оглед средата на договаряне - бюджетна сфера и материална сфера; *укрепване на договарянето на отрасловото/бранишово ниво* и развитие на нормите, свързани с двустранния социален диалог; *усъвършенстване нормите на равнище предприятие*; ясни процедури и срокове, които да синхронизират и регламентират в единен цикъл преговорите за *договаряне на работните заплати на всички равнища и др.*

2. В нас буди сериозна тревога и продължаващата невъзможност за законова **реализация на конституционното право на колективно договаряне за държавните служители**, в нарушение на чл.6 от ЕСХ (ревизирана), и приетата междуременно Харта на основните права на

Европейския съюз, (неотделима част от Лисабонския договор, 2007г.) в частта и за колективните права и колективното договаряне.

Не можем да се примирим с извършените промени от Комисията по правни въпроси към 43-тото Народно събрание, при обсъждане за второ гласуване общ законопроект за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (№ 653-03-36/07.04.2016г.) при което са премахнати предлаганите в законопроекта, внесен от Министерски съвет текстове уреждащи колективното трудово договаряне в държавната администрация. Това по наше мнение, това е извършено неоснователно, без аргументи и в нарушение на ПОДНС. Ето защо ще продължим да настояваме за приемане на допълнения в Закона за държавния служител относно уреждането на това право така, както бяха записани в изготвения от Министерски съвет проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител № 502-01-76, внесен НС на 11.09.2015г., подкрепен и от Националния съвет за тристранно сътрудничество.

IV. Усъвършенстване на законодателството по сумираното отчитане на работното време.

През годините на мандата по данни на ИА „ГИТ“ констатираните нарушения по работно време надхвърлят половината от общия брой нарушения на разпоредбите, свързани с работното време, почивките и отпуските. **Най-голям брой от тях са установени във връзка с въвеждането на сумирано отчитане на работното време.** Една част от тях са и нарушения, свързани със спазване изискванията за установяване реда за отчитане и разпределението на работното време в Правилника за вътрешния трудов ред.

КНСБ обръща специално внимание на повсеместното използване **на сумираното отчитане на работното време (СИВР).** То се явява атипична форма на подневното отчитане на работното, т.е. отклонение от типичното, нормалното организиране на работното време. По този начин се увеличават случаите и надхвърлят нормите за полагане на извънреден труд, не се спазват междуседмичните почивки, заобикалят се нормите чрез които се закриля някои категории работници, за които полагането на извънреден труд е забранено.

В тази връзка КНСБ формулира и огласи предложения за промени в правната уредба на сумираното изчисляване на работното време (СИРВ).

Приложение 2

V. Други предложения, които имат отношение към спазване правата.

1.КНСБ продължава да настоява за приемането на нов закон или за съществени поправки в ЗУКТС, чрез които и наред с уреждането на колективните трудови спорове на равнище предприятие да се :

- регламентира изрично конституционното право на стачка за защита на икономическите и социални интереси на работниците/служителите, на всички възможни равнища на неговото осъществяване - отрасъл, бранш и национално;
- утвърди и развие ролята на НИПА при уреждането на трудовите спорове;
- преразгледат и решат по различен начин редица въпроси свързани с организацията и провеждането на стачка, за които в предходно време и в различни работни групи сме изразявали отношение и по които могат да бъдат намерени съответните взаимно приемливи решения.

2. Очакваме в ЗМВР да бъде коригиран текста уреждащ възможността за здружаване на синдикални организации на волнонаемните в национални синдикални структури. Въпросът е принципен и не можем търпим нормата в това състояние, още повече, че тя противоречи на конвенцията на Международната организация на труда.

VI. Ние разглеждаме измененията в Конституцията, като ключов момент в опазването на правата на работниците и служителите.

Последната редакция на предложенията ни за промени в Конституцията, (стартирала от 2003г.) са от 2013г. Те са добре познати, както на широкия синдикален актив, така и на политическите сили и определен кръг от заинтересованите субекти на гражданското общество.

В основата на предложенията ни са правата на гражданите. Те са алфата и омегата от която трябва да тръгват и да пристигат, каквито и да са измененията в нея.

Убедени сме, че рано или късно те ще бъдат обект на широк обществен дебат. Очакваме от новоизбраният Президент на РБългария, г-н Радев да инициира такъв дебат. **Време е той да се състои, без значение дали и кога ще се пристъпи към законодателни стъпки за изменението ѝ.**

Приложение 3

Предвид изложеното очакваме от:

- народните представители от 44 Народно събрание;
- министъра на труда и социалната политика, и Правителството излъчено от 44-то Народно събрание;

Внимателно да се запознаят с конкретните ни предложения, голямата част от които са предоставени в съответните министерства в рамките на диалога ни с предходни министри и Правителства, вкл. и с предходното

Правителство да ни предоставят техни конкретни коментари и отзиви по изпълнимостта, т.е. по възможността тези предложения да бъдат възприети и превърнати в конкретни норми от трудовото, осигурителното и всяко друго законодателство, които уреждат съответните проблеми.

Приложения: три броя.

01.05.2017г.

Приложение №1

Предложенията целят промени в в няколко закона:

В Кодекса на труда; В Търговския закон ; В Гражданския процесуален кодекс ; В Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите; В Закона за обществените поръчки

В Кодекса на труда

§1 Член 245 се видоизменя и придобива следния вид и съдържание.

Дължимо трудово възнаграждение.

*Чл. 245. (1) При добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се дължи изплащането на трудово възнаграждение **съответстващо на извършената работа.***

§2 Създава се нов чл. 245а КТ.

Гарантиран размер на трудовото възнаграждение при обективни затруднения за работодателя

Чл. 245а. (1) При обективна невъзможност да изплати дължимото трудово възнаграждение на работника или служителя работодателя може да изплати трудово възнаграждение в размер 60 на сто от брутното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната, за не повече от две месечни възнаграждения.

(2) Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва.

(3) Обстоятелствата свързани с обективната невъзможност по ал.1 се декларират от работодателя в териториалното поделение на ГИТ поне 10 дни предварително.

В Гражданския процесуален кодекс

Параграф единствен. В чл. 417 се добавя точка 10:

“т. 10. извлечения от ведомости за заплати, с които се установяват задълженията на работодателите за парични вземания на работници и служители, произтичащи от трудови правоотношения.“

(текстът е пряка заемка от чл.128, т.3 КТ)

В Търговски закон.

§ 1. В чл. 608, ал. 1 се добавя нова т. 4, със следното съдържание:

“4. или не е в състояние да изплати на работник или служител уговореното трудово възнаграждение за извършената работа по трудово правоотношение“.

§ 2. В чл. 625 се правят следните изменения и допълнения:

1. Досегашният текст става ал. 1.

2. Създава се ал. 2:

“(2) Производство по несъстоятелност може да се открива и по писмена молба на работник или служител, на който работодателят не е изплатил уговореното трудово възнаграждение за извършената работа по трудово правоотношение“.

§ 3. В чл. 629а, ал. 1, т. 3, след думите “Данъчно-осигурителния процесуален кодекс” се добавя: “и на изпълнителните дела, образувани за

парични вземания на работници и служители, произтичащи от трудови правоотношения”.

1. ЗАКОН ЗА ОБЩЕСТВЕНИТЕ ПОРЪЧКИ

II. В Глава двадесет и трета –Правила за избор на подизпълнители

В чл.175 Избор на подизпълнители да се добави нова алинея 12 със следното съдържание:

„(12)При определяне на подизпълнител, чрез договора по чл.175, ал.1, участникът прилага изисквания за подбор, съответстващи на основанията за задължително отстраняване по чл.54 от този закон.“

В Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя

§ 1. В глава Първа – „Общи положения“, се създава нов чл. 6а:

„Чл. 6а. Правото на еднократно гарантирано вземане имат и работниците и служителите в случаите на **временна финансова криза на работодателя**“.

§ 2. В глава Трета се създават нови членове чл. 23а, чл. 25а и чл. 26а:

т. 1 „Чл. 23а Гарантирано вземане на работниците и служителите по чл. 6а, са:

1. *Неизплатените трудови възнаграждения и парични обезщетения, но не по-малко от две работни заплати, но месечно не повече от определения за тези случаи максимален размер на гарантираните вземания, ако са били в трудово правоотношение със същия работодател не по-малко от три месеца;*

2. *Максималният размер на гарантираните вземания по ал. 1 се определя ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване“.*

т. 2. „Чл. 25а При изпадане във временна финансова криза, гарантираното вземане по чл. 6а еднократно се отпуска въз основа на молба-декларация на работника или служителя и искане от синдикалната организация или от представителите на работниците и служителите по чл. 7а или чл. 7, ал. 2 КТ до териториалното поделение на НОИ по седалището на работодателя в двумесечен срок от оповестяването, че работодателят е изпаднал във временна финансова криза“.

т. 3. „Чл. 26а. Гарантираното вземане по чл. 6а се изплаща на правоимащия работник или служител въз основа на издадено разпореждане от директора на фонда“.

§ 3. В Преходни и заключителни разпоредби на Закон за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя, се създава нов § 6:

„§ 6. Редът и начина за установяване на критериите за наличие на временна финансово криза на работодателя по чл. 6а ЗГВРСНР се уреждат с наредба на Министерски съвет“.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ С ИДЕЕН ХАРАКТЕР.

Създаване на нов текст в Кодекса на труда.

Предвид на обективните ситуации от практиката, при които търговски дружества са във фактически фалит, без спрямо тях да е образувано производство по несъстоятелност, при което дължими трудови възнаграждения не могат да бъдат събрани, вкл. и по съдебен ред, вкл. и с изпълнителна заповед, а не може да се реализират и чрез Закона за гарантиране вземанията на работниците и служителите предлагаме:

Да бъде създаден **нов член в КТ**, който да намери място в **Глава дванадесета - ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ, Раздел I -Общи разпоредби, напр., чл. 246а.**

Чрез него парични задължения на работодателя към работника/служителя, произтичащи от трудовото правоотношение (трудова възнаграждение и обезщетение/я), които не могат да бъдат изплатени от работодателя поради неплатежоспособност се отнасят към и се дължат от собственика, собствениците на дружеството, предприятието, който/които ще го изплатят еднолично или солидарно, съобразно процентното разпределение на собствеността.

Задължението се възлага само на собственика/съсобствениците, които имат контрол при вземане на решения за разпоредителни сделки с активите на предприятието-работодател.

В тази посока бе направен опит от народни представители от парламентаристи от партия „Атака“, които преди време предлагаха изменения и допълнения в чл. 245 КТ. Припомняме предложението им :

„Гарантиране на изплащането на трудовото възнаграждение
Чл. 245. (1) При добросъвестно изпълнение на трудовите задължения работникът или служителят има право да получи в срок пълния размер на следващите му се трудови възнаграждения, обезщетения и други плащания по този кодекс.

(2) За задълженията по ал. 1 отговарят солидарно работодателят, собствениците на юридическото лице –работодател и длъжностните лица, които са отговоряли за управлението и контрола на предприятието в периодите на натрупване на задълженията.

(3) За задълженията по ал. 1 отговарят солидарно и прехвърлителите и приобретателите, в случай, че в периодите на натрупването на задълженията или след това собствеността на юридическото лице – работодателят или на предприятието бъде прехвърлена“.

Даваме си сметка ,че това предложение крие редица въпроси, но в основата си то отговаря на нашите разбирания за ролята и отговорността на собствениците на предприятието-работодател в случаите на невъзможност задължението към работниците да се поеме от активи на предприятието-работодател.

Приложение №2

IV. Предложения насочени към усъвършенствувание на законодателството по сумираното отчитане на работното време.

Възможните решения са в две посоки:

Първата посока е свързана с възможността да се промени чл.142, ал.2 от КТ, като се върне редакцията му от преди промяната от 2001г., която позволява въвеждане на сумирано изчисляване на работното време **само за непрекъснати производства и други видове работи, при които условията на труда не позволяват подневно изчисляване на работното време.**

Това може да се осъществи, като се възстанови съществуващата до 2001г. редакция на чл.142, ал.2 КТ, въведена през 1992 г. (ДВ, бр.100/1992г.):

„Чл.142 (2) **За непрекъснатите производства и други видове работи, при които условията на труд не позволяват подневно изчисляване на работното време, работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време (седмично, месечно или за друг календарен период), което не може да бъде повече от 6 месеца.**”

Втората посока на търсене на решения (заедно с първата или самостоятелно) е насочена към създаване на допълнителна правна уредба по неуредени въпроси при сега съществуващата възможност СИРВ да се прилага повсеместно.

Конкретно в тази посока може да се постигнат решения, с поредица от правни норми:

1. Чл.142, ал.3 да добие следния вид:

„(3) **Не се допуска сумирано изчисляване на работното време за работниците и служителите с ненормиран работен ден, както и за лицата за които е недопустимо полагане на извънреден труд**¹.“

2.В Чл. 153 **Седмична почивка ал.2² придобива следният вид:**

„(2) **При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа, от които единият ден е неделя.**“

3.Чл.153, ал.3 КТ се отменя.³ 24 часа междуседмична почивка е социално неоправдана (директивата)⁴текста е неясен и невъзможен за спазване?!

¹1.работници или служители, които не са навършили 18-годишна възраст;

2. бременни работнички или служителки, както и работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро;

3. майки с деца до 6-годишна възраст, както и майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, освен с тяхно писмено съгласие;

4. трудоустроени работници или служители освен с тяхно съгласие и ако това не се отразява неблагоприятно на здравето им съгласно заключение на здравните органи;

5. работници или служители, които продължават образованието си без откъсване от производството, освен с тяхно съгласие.

(2) Не се разрешава полагането на извънреден труд, освен в случаите по чл. 144, т. 1 - 3 от работници и служители, за които е установено намалено работно време по чл. 137, ал. 1, т. 1.

²Чл.153(2) При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа.

Приложение 3

1. На първо място това са въпросите, свързани с правата на гражданите. Правата на гражданите трябва да бъдат разширени и прецизирани така, че наред с Международната харта за правата на човека на ООН, правата на гражданите в основния ни закон да кореспондират и с Хартата на основните права на гражданите на ЕС, неотделима част от Договора от Лисабон 2007 г., както и с Европейската социална харта (ревизирана), ратифицирана от Република България.

2. В голяма степен от преразглеждане се нуждаят социално-икономическите права на гражданите. Те са формулирани като задължения за държавата, от които произтичат съответните права и облаги на гражданите.

³ Чл.153 (3) При промяна на смените при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка може да бъде в по-малък размер от почивката по ал. 2, но не по-малък от 24 часа, в случаите когато действителната и техническата организация на работата в предприятието налагат това.

⁴Директива 2003 / 88 за организация на работното време

ГЛАВА 2 МИНИМАЛНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ПОЧИВКАТА — ДРУГИ АСПЕКТИ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

Член 3 Междудневна почивка

Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на минимална продължителност на междудневна почивка от 11 последователни часа за всеки период от 24 часа.

Член 4 Почивки по време на работа

Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато продължителността на работния ден е повече от шест часа, всеки работник има право на почивка, като свързаните с нея подробности, в това число продължителността и условията, при които се предоставя почивката, се определят с колективни договори или споразумения между социалните партньори или, ако не са определени по този начин, се определят от националното законодателство.

Член 5 Междуседмична почивка

Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че за всеки седемдневен период всеки работник има право на минимална почивка без прекъсване от 24 часа плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в член 3.

Ако обективни, технически или условия във връзка с организацията на труда оправдават това, може да се приложи минимална почивка от 24 часа.

Член 6 Максимална продължителност на седмично работно време

Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че при съблюдаване на необходимостта от опазване на безопасността и здравето на работниците:

а) продължителността на седмичното работно време се ограничава чрез закони, подзаконови или административни разпоредби, или чрез колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори;

б) средното работно време за всеки седемдневен период, включително извънредния труд, не надвишава 48 часа.

- В чл. 6, ал. 1 от КРБ да се доразвият и запишат всички международно признати дискриминационни признаци, като се добавят: цвят на кожата, възраст, сексуална ориентация, принадлежност към национално малцинство, генетични белези и други.

- Наред с провъзгласеното в чл. 48, ал. 1 от КРБ право на труд и държавната грижа за осъществяването му, следва да се запише в духа на Всеобщата декларация за правата на човека /чл. 23/, че всеки човек има право и на закрила срещу безработица.

- Необходимо е да се въведе изрична норма, забраняваща принудителния детски труд.

- Нужна е и конституционна гаранция за правото на всеки работник или служител на защита срещу неоснователно уволнение.

- Наложително е да се уреди конституционна гаранция, относно правото на работниците и служителите на защита на вземанията им при фалит на предприятието, включително и при временна финансова криза, по ред и начин, определени със закон.

- С преформулиране на нормата на чл. 53 от КРБ, касаеща правото на образование, следва да се въведе правото на достъп до професионално и продължаващо образование, както и на професионална квалификация и преквалификация, в съответствие с Меморандума на ЕК за УЦЖ, в това число признаване на дипломи и компетенции.

- Нужно е да се въведе нов принцип на изрична закрила на семейството в обвързаност с професионалния живот, с цел съвместяване на семейния и професионален живот. Да се прогласи задължението на държавата да осигури на семейството правна, икономическа и социална защита. Изрично да се запише право на защита от уволнение на основание, свързано с майчинство и право на платен отпуск по майчинство (по бащинство) след раждане или осиновяване на дете.

- От преформулиране се нуждае конституционната норма, гарантираща медицинското обслужване (чл. 52 от КРБ), като освен право на “достъпна медицинска помощ”, да се добави и право на високо ниво на опазване на човешкото здраве, както и правото на достъп до превантивни здравни грижи.

- Следва да се разшири обхватът на интересите, за чиято защита се осъществява правото на сдружаване на синдикални организации (чл. 49, ал. 1 от КРБ), като наред с труда и социалното осигуряване се добавят и защитата на социално-икономически интереси.

- В съответствие с Международния пакт за икономически, социални и културни права (чл. 8, т. 1, б. d.), да се запише изрично, че каквито и ограничения да са въведени със закон относно правото на стачка, те не могат да водят до премахване правото на ефективна стачка.

- Правото на колективно трудово договаряне, като едно от трите основни международно признати на най-високо равнище и наложили се от десетилетия синдикални права, трябва конституционно да се гарантира, вкл. и за държавните служители.

- Наред с него, да се включи и правото на информация и консултиране на работниците и служителите, включително и на държавните служители.

- Правото на сдружаване в синдикални организации, колективно договаряне и на ефективна стачка да се уреди специално и за държавните служители (чл. 49, ал. 1 от КРБ).

3. Конституционният модел на съдебната власт в България се нуждае от сериозни промени, за да гарантира по-пълно спазването на индивидуалните и колективни трудови права на гражданите.

- Наложително е радикално ускоряване и подобряване процеса на правораздаване по трудови дела. В тази връзка е възможно Конституцията да допусне създаване чрез закон на особени юрисдикции за решаване на трудови спорове и спорове свързани с дискриминация.

- Като противоконституционни и пораждащи затруднения, с оглед конституционното право на защита, приемаме и измененията в ГПК, свързани с набиране, сочене и аргументиране на касационните жалби по трудови спорове с противоречива съдебна практика, с оглед евентуалното им допускане до касационно разглеждане (чл. 280 ГПК). В тази посока искаме недвусмислен конституционен запис, отричащ тези разпоредби в ГПК, тъй като принципът на чл. 124 от КРБ⁵ не може да се противопоставя (да игнорира) на правото на защита.

- Допълнителни конституционни гаранции за правата на гражданите ще даде уреждането на правото на индивидуална и колективна жалба пред Конституционния съд, за ефикасна защита при противоречащи си закони, както и при техни противоречия с КРБ. Правото на такава жалба да се предостави и на представителните синдикални и работодателски организации.

- Да се уреди принципиално избора на съдебната власт пряко от суверена. Вариант по темата са предложенията на обществени организации за преки избори от суверена на председателите на висшите съдилища и главния прокурор (с изискване за професионален ценз).

4. Повишаване на ефективността и контрола върху властовите компетенции на законодателната и изпълнителната власт и президентската институция е безусловна необходимост. Затова е нужно:

- Дейността на НС, вкл. приемането на закони, да се основава на изрично предвиден в КРБ закон, приет и изменян с квалифицирано мнозинство, а не с Правилник (чл. 73 КРБ).

- В отделен текст да се изведат основните изисквания и задължения на народните представители, като се формулира задължение да участват лично при приемането/гласуването на актовете на НС. В тази връзка да се преосмисли текстът на чл. 67, ал. 1 КРБ, според който обвързването със задължителен мандат е недействително.

- Да се създаде механизъм за отзоваване на народните представители, вкл. и с искане от определен брой избиратели. Като основание за отзоваване да

⁵Чл. 124. Върховният касационен съд осъществява върховен съдебен надзор за точно и еднакво прилагане на законите от всички съдилища.

се запише и нарушаване задълженията, вкл. и задължението за лично участие в гласуването на актовете на НС.

- Засилване на парламентарния контрол върху дейността на членовете на МС и въвеждане на възможността за искане за отзоваване на отделен министър, включително и по искане на 1/10 от избирателите.

- Увеличаване тежестта на отлагателното вето на Президента с въвеждането на квалифицирано мнозинство от 2/3 от народните представители за неговото преодоляване от НС, както и въвеждане на законодателна инициатива на президентската институция.

- Въвеждане на конституционна норма за гарантиране на отговорен социален и граждански диалог, както от изпълнителната, така и от законодателната власт.

5. По-нататъшно развитие на гаранциите за реално и ефективно местно самоуправление ще се постигне, чрез:

- предоставяне на повече правомощия на общинските съвети;
- засилване на финансовата децентрализация и независимост на местната власт;

- конституционно провъзгласяване на втора административно-териториална единица, в която се осъществява местното самоуправление и да се въведе изборност на областни съвети и областни управители.

6. Избирателната система се нуждае от стабилни и недопускащи уродливи избирателни практики (като купуване на гласове и др.) конституционни основи, насочени към разширяване на мажоритарното начало и единна кодифицирана правна уредба на избирателните процедури. Да се прецени доколко е възможно и реализируемо:

- В чл. 10 КРБ да се предвиди произвеждане на избори по електронен път при условия и по ред в закон.

- Да се създаде текст, който да указва за възможни пропорции за избори от гледна точка на видове избирателни системи – пропорционална, мажоритарна или смесен вариант на системи за избор.

- Да се създаде текст, който да предвижда политическите партии, които получават държавна субсидия и възнамеряват да участват в каквито и да е избори, да бъдат задължени да провеждат предварителни избори, с участието както на членовете им, така и отворени за гражданите, които желаят да изразят позициите си за кандидатите.

7. С оглед реално развитие на пряката демокрация е необходимо да се доразвият нормите за референдумите. В КРБ да се очертаят основните изисквания и условия, при които следва да се насрочи провеждането на местни и национални референдуми, както начина и реда за отчитане на резултатите от тях. Тоест, правото на гражданите да е изчерпателно уредено в КРБ, а реда за упражняването му - в закон по делегация от КРБ.

8. За подобряване на ролята на организираното гражданско общество и с оглед чл. 4, ал. 2 от КРБ, според която Република България гарантира и създава условия за свободно развитие на човека и на гражданското общество:

- Да бъдат посочени в КРБ ролята и значението на Икономическия и социален съвет, както и на други трайно утвърдени структури на гражданското общество. Да се институционализират на конституционно равнище консултациите с ИСС по въпросите, които сега са уредени в Закона за ИСС. Да се предвиди задължително обратно мнение до ИСС от органа, който е взел становище, или до който е изпратено становище от ИСС.

- Да се създадат права и механизми за гражданско участие при формирането и контрола на националните цели, управленските действия и разходването на публичните средства.

9. Други изменения и допълнения:

- **Формулиране на допълнителна характеристика на правото на собственост, очертаваща нейната социално-обществена значимост по подобие на конституционния принцип в конституцията на ФРГ (чл. 14), според който „Собствеността задължава. Ползването на това право трябва да бъде/да служи същевременно и в полза на общността.“**

- **Чл. 12, ал.2 от КРБ да се преформулира, като добие следния вид и съдържание: „ В изпълнение на своите функции за защита интересите на гражданите, вкл. на работниците и служителите, сдруженията на гражданите, включително синдикалните, могат да си поставят политически цели и да извършват политическа дейност, с изключение на самостоятелно участие в национални и местни избори“.**

- **В чл. 44, КРБ да се създаде нова ал.2, чрез която да се създаде изрична забрана за всеки, който пречи или се противопоставя по какъвто и да е начин на конституционносъобразното осъществяване на правото на сдружаване и упражняване на права и задължения в рамките на създадените сдружения.**

- **Формулиране на право и механизми за реализацията му, чрез които ще се гарантира квотно участие на представители на регистрирани и представителни граждански организации в НС.**

Национална конференция

Защита на правата на работното място – 01.05.2017г.