

**НЯКОИ ОСНОВНИ ТРУДОВИ ПРАВА
ОТ 1 ЯНУАРИ 2017 г.
Стойна Сербезова
Съветник по трудово-правни въпроси**

В този материал са отразени някои основни трудови права, които са непосредствено свързани с работата на синдикалния председател и част от промените в Кодекса на труда от началото на 2017 г., които да се ползват в пряката ни работа.

1. Самостоятелност на синдикалната организация.

Самостоятелността на синдикалната организация е част от конституционното право на свободно и доброволно сдружаване на работниците и служителите. Правната уредба се съдържа в чл.33 от КТ. Прокламираната самостоятелност и независимост на синдикалните организации от работодателя и от държавните органи, основаваща се на посочения чл.33 КТ е и в съответствие с Конвенции №87 и 98 на МОТ, които са ратифицирани в Р България, обнародвани в ДВ и по силата на чл.5,ал.4 от Конституцията са част от вътрешното законодателство.

Чл. 46 КТ - възлага на държавните органи и на работодателите да оказват **съдействие** и да **създават условия** за дейността на синдикалните организации. Държавните органи създават условия за осъществяване дейността на висшите синдикални организации.

На ниво предприятие Законодателят е вменил задължения за осъществяване на синдикалната дейност на самия работодател в предприятие, търговско дружество, учреждение, организация или други самостоятелни формирания, в които се полага труд по трудово правоотношение.

Създаването на условия означава преди всичко осигуряване на нормални материално-технически условия. Те се свеждат до предоставяне на помещения на синдикалните органи, клубове за синдикална дейност и др., а така също и поемането на консумативни разходи за осветление, отопление, телефонни услуги, интернет и т.н.

Всички тези условия се предоставят безвъзмездно!

2. Право на Колективно трудово договаряне

Чл. 50 ал.1 - С Колективния трудов договор, КТД се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с **повелителни разпоредби на закона, а единствено с диспозитивни разпоредби.**

Диспозитивните норми дават възможност на страните – **работодатели и синдикати** да договорят с КТД по-благоприятни условия на труд от минималните такива, установени в закона, които са следните:

В помощ на синдикалния председател

- По **чл.157 ал.3 т.1**- заплащане на **възнаграждение за отпуск** при встъпване в брак, при кръводаряване, при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и роднини в същата поредица на другия съпруг или други роднини по права линия/баба, дядо/.
- По **чл. 159 КТ** – отпуск за синдикални дейци.
- По **чл.161ал.1** - условия и ред за **разрешаване на платен или неплатен служебен отпуск или творчески такъв** (примерно за участие в мероприятия, организирани от отрасловата синдикална федерация).
- По **чл.161 ал.3 КТ** – **договаряне отпуск на щатните синдикални дейци** за времето, докато заемат пост в съответната синдикална организация;
- По **чл.161 ал.4 КТ** – уговаряне размера на отпуска и възнаграждение за работник или служител, член на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество за времето на обучение, необходимо за изпълнение на функциите му.
- По **чл.168 КТ** – уговаряне право на платен отпуск за две и повече живи деца до 18 годишна възраст
- По **чл.228 ал.2КТ** – уговаряне на по-големи размери на обезщетенията, както следва:
 - ✓ по **чл.215 КТ** - командировки в страната;
 - ✓ по **чл.218 КТ** –обезщетение при настъпило бедствие;
 - ✓ по **чл.222 ал.1 КТ** - обезщетение за оставане без работа при всички видове уволнения, изчерпателно посочени правни основания в същата разпоредба;
 - ✓ по **чл.222 ал.2** – обезщетение при уволнение поради болест по **чл.325 т.9**;
 - ✓ по **чл.222 ал.3** - при заплащане на обезщетение при уволнение с придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
- По **чл.5ал.1** от Наредбата за структура и организацията на работната заплата /НСОРЗ/ -договаряне размерите или механизмите на формиране на основната заплата в предприятието.
- По **чл.5 ал.2 НСОРЗ** –договаряне на началните основни работни заплати по професии и длъжности в предприятието;
- По **чл.12 ал.5 НСОРЗ** –определяне на условията, при които се зачита сходния характер на работа, длъжността или професията за размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в БКТД;
- По **чл.12 ал.7 НСОРЗ**- определяне в браншовия КТД на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит за съответния бранш. Конкретният размер се определя в КТД в предприятието.

- По **чл.13 НСОРЗ** – определяне на други видове допълнителни трудови възнаграждения, размерите и условията за получаването им.
- По **чл.14 НСОРЗ** –определяне на по-висок размер на допълнителното трудово възнаграждение, определени в самата Наредба.
- По **чл.296 ал.1 КТ** - условия и ред за предоставяне на безплатно работно и униформено облекло.
- По **чл.333 ал.4 КТ**- уговаряне закрила при уволнение/съгласие на синдикалния орган /при уволнение поради съкращаване в щата или при намаляване обема на работа.

Кодексът на труда съдържа и други диспозитивни норми, по които може да се договорят по-благоприятни условия на труд - напр. свързани с продължителността на работния ден или заплащане на допълнително възнаграждение за нощен или извънреден труд.

Освен това с КТД няма пречка да се договорят права, свързани с полагането на труд по трудово правоотношение, които все още нямат законова уредба и не противоречат или заобикалят други норми на вътрешното законодателство.

3. Конкретни права на синдикалното ръководство

Конкретни права на синдикалните ръководства във връзка със задълженията на работодателя да ги информира и проведе задължителни предварителни консултации с тях в конкретно посочените в КТ случаи са:

- При извършване на масови уволнения по смисъла на §1 т.9 от Допълнителните разпоредби на КТ. Цялостната процедура в този случай е регламентирана в разпоредбите на **чл. 130а КТ**.
- При промяна на работодателя по смисъла на **чл.123ал.1 КТ** и **чл.123 а КТ**
- При едностранно удължаване на работното време от работодателя по **чл.136 а КТ**.
- При едностранна въвеждане на непълно работно време от работодателя по **чл.138 а КТ**, в случаите на действително намаляване на обема на работа.
- При изготвяне на списъците за длъжностите и видовете работа, за които се установява ненормиран работен ден по **чл.139 ал .4 КТ** /с правото на допълнителен платен годишен отпуск като компенсация по **чл.156,ал.1 т.2КТ**.
- При задължително изготвяне на Правилника за вътрешния трудов ред, съгласно **чл.181, ал.1 от КТ**, работодателят е длъжен да покани представители на синдикалните организации за участие в изготвянето на този вътрешен правилник.

4. Сигнална функция на синдикалния председател, съгласно чл.406 от КТ.

Синдикалните организации в лицето на техния председател имат права да сигнализируют контролните органи за нарушение на трудовото законодателство, както и да искат административно наказание за виновните лица.

В ал.2 на чл. 406 КТ са посочени конкретните права на синдикалните представители във връзка с упражняването на това право.

Контролните органи, съгласно чл.403 ал.1, т.2, са длъжни да пазят в тайна източника, от който са получили сигнал за нарушение на трудовото законодателство или на законодателството, свързано с държавната служба.

5. Погасяване на правото за ползване на платения годишен отпуск

Необходимо е да припомним за погасяване на правото за ползване на платения годишен отпуск, съгласно чл. 176 а КТ, въведен със ЗИДК (ДВ бр. 18/2011, в сила от 01.03.2011г.). Всички отпуски, които се следват за календарните години до 2010г. и по някаква причина не са ползвани, не се погасяват по давност.

След въвеждане на цитирания член 176 а, ал.1 КТ, когато платеният годишен отпуск или част него не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага независимо от причините за това, правото на ползване му се погасява по „давност.“ За погасения по давност отпуск не се дължи обезщетение по чл. 224 КТ, след прекратяване на трудовото правоотношение.

Когато платеният годишен отпуск е отложен при условията и реда на чл. 176, ал.1КТ

(1) от работодателя – поради важни производствени причини, при условията на чл.173 ал.5, изречение трето на работника или служителя е оспорено ползване на не по-малко от половината на полагащия му се отпуск за календарната година платен годишен отпуск.

(2) от работника или служителя поради ползване на друг вид отпуск или на негово искане със съгласието на работодателя – в тези случаи правото се погасява по давност след изтичане на две години от края на годината, в която е отпаднала причината за неползването му.

Важно за синдикалисти! – Платеният целеви отпуск по чл. 159 КТ – отпуск за синдикални дейци. Той се разрешава с определена цел, а именно осъществяване на синдикална дейност от нещатаните членове на централни, отраслови и териториални ръководства на синдикални организации, както и на нещатани председатели на синдикални комитети в предприятията. Те имат правото на платен отпуск в размери, установени, договорени в КТД, но не по-малко от 25 часа за една календарна година, този отпуск не може да бъде отлаган за следващата календарна година и не може да се компенсира с парично обезщетение. Това означава, че той се използва реално (ефективно) през съответната година, като времето на ползване се определя от съответния синдикален деец, за което той своевременно уведомява работодателя.

Времето и продължителността на използвания отпуск се отчита в специална книга при работодателя.

6. Някои изменения и допълнения в Кодекса на труда

Във връзка с уредбата на работното време

Изменения в **чл.154 КТ**, регламентиращ празничните дни:

Съгласно новата **ал.2 на чл.154/Д.В.бр.105 от 2016** в сила от 01.01.2017г./ Когато официалните празници, посочени изчерпателно в ал.1 на същия член, с изключение на Великденските празници, съвпадат със събота и неделя, първият или първите работни дни след тях са **неприсъствени**. Специално за Великденските празници в ал.1 на чл.154 е регламентирано, че официални празници са: **Велики петък, Велика събота, Великден – неделя и понеделник**, които в съответната година са определени за празнуването му. От така дефинирания текст става ясно, че понеделника е официален празник, ако е определен за такъв през съответната календарна година. Съгласно допълнената и изменената **ал.3 на чл.154 КТ**, Министерският съвет може да обявява еднократно и други дни за неприсъствени за оказване на обществена почит към важни исторически, политически, културни или други особено значими събития, както и дни за честване на определени професии и за оказване на признателност.

Във връзка с размера на режима на ползване на отпуските за отглеждане на малко дете

Съществени промени са извършени във връзка с ползването на платените отпуски по член 163 КТ, а именно „отпуск поради бременност, раждане и осиновяване”. Тук законодателят е въвел нови 5 алинеи – след 1.01.2017г. този член има 16 алинеи. Уредбата е обогатена и предвижда нови режими на ползване на отпуск от бащите, от майки и бащи осиновители, както и от т.нар. „приемни родители” – лица, при които е настанено дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето. Прави впечатление, че новите разпоредби са правилно и ясно формулирани, в тях конкретно са посочени в кои случаи и в какви размери се ползват отпуските от лицата, на които са предоставени.

По всяка вероятност тези промени в режима на ползване на отпуски за отглеждане на малко дете ще бъдат детайлизирани в разпоредбите на НРВПО. **Нова по съдържание е ал. 11 на чл. 163 от КТ**, в която законодателят е установил, че със съгласието на работничка или служителка, която само е осиновила дете, след навършване на 6-месечната му възраст, един от родителите на осиновителката може да ползва вместо нея отпуск за остатъка до **410 дни**. Съгласно **ал. 10** на посочения **чл. 163 КТ** такъв отпуск при същата хипотеза може да се ползва и от бащата или осиновителя на детето и т.н.