



ПРОМЕНИ В ЗАКОНИ И ПОДЗАКОНОВИ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ:

- Постановление № 222 от 19 юни 2024 г. за определяне на нов размер на социалната пенсия за старост



ПРАВНИ ПРОЦЕДУРИ:

Сключване на колективен трудов договор /КТД/



ЗАКОНОПРОЕКТИ:

- Закон за допълнение на Гражданския процесуален кодекс
- Закон за насърчаване на доброволчеството



ВАЖНА ИНФОРМАЦИЯ:

Тълкувателно решение № 3/2019 г. на ОСГК на ВКС



ПРАВНИ ПРОЦЕДУРИ, ПРОМЕНИ И ПРАКТИКА

Уважаеми читатели,

Имаме удоволствието да Ви представим втория брой за 2024-та година на е-бюлетин „Правни процедури, промени и практика“ с периодичност на всеки три месеца.

Целите, които си поставяме са да Ви информираме за актуалните законодателни промени и специфичните особености по прилагане на закони и процедурни действия по спазването им. В тази връзка основните рубрики, които поддържаме са насочени към:

- Кратък и обобщен преглед по последно приетите закони и подзаконови нормативни актове и техните изменения и допълнения, които са от значение за кооперативните организации.
- Поглед на основни правни процедури, свързани с дейността и задълженията на кооперативните организации, във връзка с развиваната от тях дейност.
- Актуална информация относно внесени в Народното събрание предложения за изменения и/или допълнения на закони и подзаконови нормативни актове.
- Важна съдебна практика по актуални въпроси, засягащи кооперативния живот, както и интересни казуси и решения във връзка с отправени към нас запитвания.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 222 ОТ 19 ЮНИ 2024 Г. ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА НОВ РАЗМЕР НА СОЦИАЛНАТА ПЕНСИЯ ЗА СТАРОСТ

На 21.06.2024 г. в бр. 53 на Държавен вестник е обнародвано Постановление № 222 от 19 юни 2024 г. за определяне на нов размер на социалната пенсия за старост.

Съгласно Постановлението от 1 юли 2024 г. размерът на социалната пенсия за старост се определя на 307,07 лева месечно.

Постановлението се приема на основание чл. 89а, ал. 2 от Кодекса за социалното осигуряване.

Изпълнението на постановлението е възложено на управителя на Националния осигурителен институт.

Същото влиза в сила от 1 юли 2024 г.

Колективният трудов договор (КТД) е правно средство, чрез което страните (синдикална организация и работодател) уреждат по-благоприятни условия на труд от установените в разпоредбите на нормативни актове за членовете на синдикалната организация и присъединилите се към КТД работници и служители. Законът не поставя изискване за минимален брой служители в едно предприятие, за да се сключи такъв тип договор, но все пак трябва да са налице условията за учредяване на синдикална организация, която е задължителна страна по КТД.

Колективното преговаряне се провежда на равнище предприятие, бранш, отрасъл и общини (чл. 51 КТ). **Страни в колективното преговаряне на ниво предприятие са работодателят и синдикалната организация.** Колективното договаряне и сключването на КТД е право на синдикалните организации, а не на общо събрание, представители, комисии или др. подобни.

Преди започване на преговори представителите на синдикалните организации имат право да изискат и работодателят е длъжен да им предостави: сключените колективни трудови договори, с които страните са обвързани поради отраслова, териториална или организационна принадлежност; своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансово състояние, която е от значение за сключването на колективния трудов договор (чл. 52, ал. 1, т. 2, б. „б“ КТ). Работодателят може да откаже да предостави исканата информация или да поиска от синдикатите декларация за поверителност само, ако евентуалното и разпространяване би могло да му нанесе щети. Изпълнението на задълженията установени в посочената разпоредба, следва да стане в **15-дневен срок от поканата.** След получаване на необходимата информация синдикатите отправят покана до работодателя за преговаряне за сключване на КТД. За синдикатите колективното договаряне е тяхно право, а за работодателя – задължение. **Той е длъжен да започне преговорите не по-късно от един месец от получаване на поканата от синдикатите (чл. 52, ал. 3 КТ).**

В Кодекса на труда липсва регламент (правила) на процедурата за водене на колективни трудови преговори между синдикатите и работодателя. Това дава право на страните сами да определят правилата за водене на преговорите.

Обикновено преговорите между страните приключват с подписване на колективния трудов договор, като последният се изготвя в 3 /три/ еднакви екземпляра – по един за всяка от страните и един за съответната

териториална структура на ГД „Инспекция по труда“. Писмената форма е необходима за действителността на КТД /чл. 53, ал. 2 КТ/.

ВАЖНО: Въз основа на писмено заявление на всяка от страните, КТД се вписва в специален регистър в ГД „Инспекция по труда“, в района на която е седалището на работодателя. Към заявлението се прилагат подписан от страните екземпляр от договора и електронен образ (запис) на договора. За вписването не се дължат такси. ГД „Инспекция по труда“ извършва вписването в едномесечен срок от получаване на заявлението, заедно с приложените към него документи.

КТД влиза в сила от деня на сключването му или от друга дата, уговорена между страните и вписана в договора. Срокът на действие на договора е 1 година, освен ако не е договорено друго, но не повече от 2 години. За отделни клаузи от договора, страните могат да договорят и по-кратки срокове.

Постигнатите договорености по сключения КТД в предприятието се ползват от работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация – страна по договора, както и от работниците и служителите, присъединили се към него по реда на чл. 57, ал. 2 КТ. Отделните клаузи на сключения КТД стават част от съдържанието на индивидуалните трудови правоотношения на работниците и служителите, спрямо които КТД се прилага.

С КТД се уреждат въпроси на **трудовете и осигурителните отношения** на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. По правило по-голямата част от осигурителните права са уредени императивно в закона, поради което с колективен трудов договор се уреждат предимно някои въпроси на **допълнителното доброволно осигуряване**. Например в колективен трудов договор може да бъде предвидено задължение за работодателя да осигурява всичките или част от работниците и служителите, спрямо които ще породи правно действие колективният трудов договор, във фондове за:

- допълнително доброволно пенсионно осигуряване,
- допълнително доброволно осигуряване по професионални схеми или
- допълнително доброволно осигуряване за безработица и/или професионална квалификация

По отношение на трудовите права, които могат да бъдат уредени с КТД, се наблюдава много по-голямо разнообразие:

- **трудова отношения и заетост, например:**

- задължение на работодателя да гарантира работни места и условия на труд съответстващи на характера на работа и позволяващи максимална реализация на квалификацията и професионалния опит на персонала;

- задължение на работодателя да предоставя информация за предстоящи структурни промени и промени в дейността и икономическото състояние на предприятието;

- задължение на работодателя да провежда консултации със синдикалните организации по въпросите на заетостта;

• **работно време и отпуски, например:**

- по-голям размер на отпуските;

- право на ползване на платен отпуск за обучение;

- допълнителен платен отпуск за две или повече деца до 18-годишна възраст;

- отпуск за извършване на синдикална дейност;

• **работна заплата, допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения, например:**

- по-високи размери на работна заплата,

- допълнителни трудови възнаграждения и обезщетенията от предвидените в Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата;

• **здравословни и безопасни условия на труд, най-често:**

- финансирането на периодични медицински прегледи;

• **професионална квалификация и преквалификация:**

- организиране от работодателя на периодични семинари, курсове и обучения при въвеждане на нови технологии или промяна в нормативната уредба, която засяга предприятието;

• **социално, битово и културно обслужване на работниците и служителите, например:**

- изграждане на столове за хранене с преференциални цени за работниците и служителите на предприятието;

- изграждане или ползване на почивни бази;

- транспортно обслужване от и до работа;

- помощи за семействата на загинали вследствие на трудови злополуки работници и служители и други.

- помощи за семействата на загинали вследствие на трудови злополуки работници и служители и други.

На 10.04.2024 г. в Народното събрание е внесен Законопроект за допълнение на Гражданския процесуален кодекс /ГПК/, с който се предлага прецизиране на разпоредбата на чл. 446, ал. 1, касаеща определянето на несеквестрируемия доход при принудително изпълнение.

Съгласно текстът на действащата към настоящия момент разпоредба на чл. 446 ГПК, ако изпълнението е насочено върху трудовото възнаграждение или върху друго каквото и да е възнаграждение за труд, както и върху пенсия, **чиито размери са над минималната работна заплата**, може да се удържа само:

1. ако осъденото лице получава месечно възнаграждение в размер между минималната работна заплата и двукратния размер на минималната работна заплата - **тогава се удържа една трета част, ако е без деца, и една четвърт част, ако е с деца, които издържа;**

2. ако осъденото лице получава месечно възнаграждение в размер между двукратния размер на минималната работна заплата и четирикратния размер на минималната работна заплата – **тогава се удържа една втора част, ако е без деца, и една трета част, ако е с деца, които издържа;**

Предложеният законопроект за допълнение на ГПК предвижда в чл. 446, ал. 1 да се направят следните допълнения:

1. В т. 1 след думите „една трета част“ и „една четвърт част“ се добавя **„от горницата над минималната работна заплата“.**

2. В т. 2 след думите „една втора част“ и „една трета част“ се добавя **„от горницата над минималната работна заплата“.**

По този начин ще бъдат окончателно уредени отношенията взискател – съдия изпълнител – длъжник, като ще се внесе яснота при изчисляване на секвестрируемата част от дохода.

ЗАКОН ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО

През м. април 2024 г. на страницата на Министерски съвет е публикуван проект на **Закон за насърчаване на доброволчеството**. Целта на Законопроекта за насърчаване на доброволчеството е създаване на благоприятна среда за насърчаване развитието на доброволческите дейности според актуалните национални нужди и в съответствие с правилата, стандартите и най-добрите практики в Европейския съюз (ЕС). Приемането на предложената правна уредба ще доведе до предприемане на мерки на национално ниво, които да разрешат дефинираните проблеми в областта на доброволчеството.

Съгласно предложения законопроект **доброволчеството** се разбира като **дейност извън трудовите и служебни правоотношения на доброволеца, която се изразява във влягане на време, усилия, знания и умения в полза на други лица или обществото, по собствен избор и без получаване на възнаграждение**. Доброволчеството може да бъде **дългосрочно** (дейност, която доброволецът извършва редовно, най-малко 30 дни в рамките на една календарна година чрез един организатор на доброволческа дейност), **краткосрочно** (дейност, която доброволецът извършва еднократно или периодично) и **корпоративно** доброволчество (извършване на доброволческа дейност от физически лица от името на и в качеството им на служители на юридическо лице или друго правно образувание, осъществяващо дейност с цел печалба).

Страни при упражняване на доброволческата дейност са **доброволецът и организаторът на доброволческата дейност** от една страна и от друга – **получател на дейността**. Доброволец е физическо лице, което извършва доброволческа дейност в Република България или в чужбина, съгласно действащите национални и международни норми. Организатор на доброволческа дейност може да бъде сдружение, фондация и всяко друго правно образувание, в чийто устав или устройствен акт е записано, че не е създадено с цел печалба. Получател на доброволческа дейност е физическо или юридическо лице, което се ползва от доброволческата дейност.

След въвеждане на основните дефиниции за доброволческа дейност, видовете доброволчество и определенията за основните участници във взаимоотношенията при реализиране на доброволческите дейности, в законопроекта са подробно разписани съответно ценностите и принципите, които следва да бъдат основополагащи и спазвани при доброволчеството, и правата и задълженията на доброволците и организаторите на доброволческите дейности.

В глава Пета от предложения законопроект са уредени още случаите на носене на отговорност за причинени вреди от страна на доброволците и

организаторите на доброволчески дейности, покриването на разходи на доброволците, направени във връзка с доброволческата дейност и уговорени между тях и организаторите на доброволческите дейности, сключването на писмен договор за доброволчество и издаването на удостоверителни документи за участието в доброволческата дейност от името на организатора на същата.

В Глава втора от законопроекта се полагат основите за създаването на ясна и последователна държавна политика за насърчаване на доброволството. Предложен е набор от насърчителни мерки, които да гарантират провеждане на държавната политика, като държавата:

1. създава механизъм за финансова подкрепа на организаторите на доброволчески дейности и за популяризиране на доброволчески инициативи;

2. създава условия за събиране и анализ на данни относно броя на организаторите на доброволческа дейност, броя на доброволците в Република България, броя на българските граждани доброволци в чужбина, както и други данни за видовете и въздействието на доброволството върху личността и обществото чрез провеждане на социологически проучвания и други изследвания;

3. създава условия за наблюдение и оценка на състоянието в областта на доброволството и за създаването на подходящи насърчителни мерки;

4. създава условия за взаимодействие между органите на изпълнителната власт и заинтересованите неправителствените организации с цел развитие и популяризиране на доброволческите дейности.

Законопроектът предлага Министерски съвет да реализира държавната политика в областта на доброволството, като бъде подпомаган от Съвета за развитие на гражданското общество.

Тълкувателното дело е образувано с разпореждане на Председателя на ВКС от 29.10.2019 г. по предложение на състав на ВКС за приемане на тълкувателно решение по следния въпрос: **„От кога тече двуседмичният срок за явяване на работа по чл. 345, ал. 1 КТ – само от получаване на нарочно съобщение от първоинстанционния съд, разгледал делото, или и от узнаването за влязлото в сила решение за възстановяване на предишната работа, което не съдържа съобщение за явяване на работа в определен срок?“** Въпросът се решава противоречиво в практиката на ВКС.

Според едното от застъпените в практиката становища съдът е този, който следва да изпрати съобщение до работника или служителя по чл. 345, ал. 1 КТ и от получаването му започва да тече срокът по чл. 345, ал. 1 КТ. При липса на съобщение по чл. 345, ал. 1 КТ не тече срок за явяване на работа, респективно счита се, че срокът започва да тече от момента на изявяване воля от страна на работника или служителя да се върне отново на работа при положителен резултат от провеждане на иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ. Снабдяването с изпълнителен лист за присъдените съдебни разноски и упълномощаването на адвокат за образуване на изпълнително производство за принудителното им събиране не означава узнаване за влязлото в сила решение за възстановяване на предишната работа и от този момент не тече двуседмичният срок по чл. 345, ал. 1 КТ за явяване на работника или служителя на предишната работа.

Според другото становище срокът по чл. 345, ал. 1 КТ тече от получаване на изпратеното от първоинстанционния съд съобщение след влизане в сила на решението за възстановяване на работа; ако не е изпратено такова съобщение – от момента, в който работникът или служителят се е явил в предприятието да започне работа; а ако е узнал за влизане в сила на решението за възстановяване на работа по друг начин, независимо от полученото впоследствие съобщение от съда, срокът тече от узнаването. Когато от доказателствата по делото обаче е установено по безсъмнен начин, че работникът или служителят е узнал за решението, то независимо дали е получил в последващ момент нарочното уведомление от съда за възстановяването му на работа, срокът, съобразно правилото на чл. 8 КТ за добросъвестно упражняване на трудовите права и задължения, тече от момента на узнаването.

Общото събрание на гражданската колегия на ВКС намира, че нормата на чл. 345, ал. 1 КТ цели яснота и правна безспорност в

отношенията на страните по трудовото правоотношение. Уведомяването в този случай е специална процедура – съобщението по чл. 345, ал. 1 КТ се изпраща от първоинстанционния съд след влизане на решението за възстановяване на работа в сила, получава се лично от работника или служителя в разумен срок след приключване на исковото производство и полученото съобщение поставя началото на срока по чл. 345, ал. 1 КТ. Разпоредбата на чл. 345, ал. 1 КТ не само конкретизира средството, чрез което работникът или служителят следва да бъде известен за окончателното възстановяване на работа – съобщение, но и категорично изисква то да бъде получено.

ИЗВОД: Общото събрание на гражданската колегия на ВКС е приело, че двуседмичният срок за явяване на работа по чл. 345, ал. 1 КТ започва да тече само от получаването от страна на работника или служителя на нарочното съобщение за възстановяване на работа, изпратено от разгледалия делото първоинстанционен съд. Ако не е получено съобщение, срокът започва да тече от деня, в който с явяване в предприятието или по друг начин работникът или служителят изяви пред работодателя желанието си да се върне на работата, на която е възстановен.



Главна дирекция „Правна“
към Централен кооперативен съюз:
тел: 02/92 66 848
02/92 66 360
e-mail: coop_pravna@cks.bg