



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

---

**АНАЛИЗ НА НАРУШЕНИЯТА НА ПРАВА, СВЪРЗАНИ С УПРАЖНЯВАНЕТО  
НА ТРУД В ОБЛАСТТА НА КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ И  
СИНДИКАЛНИТЕ ПРАВА**

**Анализът се реализира в рамките на дейност 4 от**

**Проект № BG05SFOP001-2.025-0031**

**„Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на  
труд в България“**

**Финансиран от Оперативна програма „Добро управление“,  
съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския  
социален фонд, процедура BG05SFOP001-2.025 - Повишаване  
на гражданското участие в процесите на изпълнение и  
мониторинг на политики и законодателство**

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----

*Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България“, финансиран от Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.*



## НАРУШЕНИЯ, СВЪРЗАНИ С КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ

### Данни от ИА „Главна инспекция по труда“

По отношение на процедурата по преговори за сключване на колективни трудови договори и предоставяне на информация в процеса на колективно трудово договаряне са констатирани 10 бр. нарушения на разпоредбата на чл. 52, ал. 1, т. 1 от КТ, която задължава работодателя да започне преговори. Пет бр. нарушения на това законово изискване са констатирани в предприятия от КИД 56 „Ресторантьорство“. Два бр. нарушения са допуснати в предприятия от КИД 86 „Хуманно здравеопазване“. По едно нарушение е установено в предприятия съответно с КИД 41 „Строителство на сгради“; КИД 80 „Дейности по охрана и разследване“ и КИД 23 „Производство на изделия от други неметални минерални суровини“.

### Данни от КНСБ





<b>Кое от изброените се отнася за Вас относно колективно трудово договаряне (КТД)?</b>	
Отказ от страна на работодателя за договаряне в КТД на клаузи за по-високи работни заплати и/или допълнителни възнаграждения.	370
Работодателят прилага клаузите в КТД спрямо нечленуващи в синдикална организация, страна по договора и/или не присъединили се към КТД.	330
Работодателят не изпълнява договорености в КТД.	328
Работодателят бави преговорите, с цел да не бъде сключен КТД.	299
Работодателят не предоставя на синдикалната организация поискана/необходима информация за водене на преговори за КТД.	238
Работодателят не започва преговори за сключване на КТД в едномесечен срок от поканата.	218
Отказ от страна на работодателя да бъде вписан сключения КТД в регистъра на Инспекция по труда.	137

- **КНСБ съветва**

***Отказ от страна на работодателя за договаряне в КТД на клаузи за по-високи работни заплати и/или допълнителни възнаграждения***

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----



*Съгласно Кодекса на труда колективният договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закон или колективен договор, с който работодателят е обвързан. Съгласно данни на НСИ в предприятията със сключен КТД доходите са с поне 12% по-високи.*

***Работодателят прилага клаузите в КТД спрямо нечленуващи в синдикална организация, страна по договора и/или неприсъединили се към КТД***

*Колективният трудов договор има действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация – страна по договора или са се присъединили към него по реда договорен в КТД.*

***Работодателят не изпълнява договорености в КТД***

*С подписването на колективния трудов договор страните се задължават да спазват постигнатите в него договорености. При неизпълнението им от страна на работодателя синдикалните организации или отделните синдикални членове могат да предявят иска пред съда.*

***Работодателят бави преговорите, с цел да не бъде сключен КТД.***

*Когато работодателят необосновано бави преговорите и сключването на КТД, това е явна проява на антисиндикално поведение. Социалният диалог, част от който е колективното договаряне, е един от основните принципи на Международната организация на труда и основен приоритет на КНСБ. КНСБ зачита социалния диалог за ключов фактор за ефективност и производителност на работниците и служители, като заявява готовност да брани правото на колективно трудово договаряне с всички позволени от закона средства, включително и с действия по Закона за уреждане на колективните трудови спорове и Закона за събранията, митингите и манифестациите.*

***Работодателят не предоставя на синдикалната организация поискана/необходима информация за водене на преговори за КТД***

*Съгласно Кодекса на труда работодателят е длъжен да предоставя на представителите на работниците и служителите своевременна, достоверна и*



*разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, която е от значение за сключването на колективния трудов договор; предоставянето на информация, разпространяването на която би могло да нанесе вреди на работодателя, може да бъде отказано или направено с изискване за поверителност.*

***Работодателят не започва преговори за сключване на КТД в едномесечен срок от поканата.***

*Съгласно Кодекса на труда работодателят е длъжен да започне преговори със синдикатите за сключване на КТД в едномесечен срок от отправената покана за стартиране на преговори.*

***Отказ от страна на работодателя да бъде вписан сключения КТД в регистъра на инспекция по труда***

*Колективният трудов договор се вписва в регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя.*

Като основен законодателен пропуск продължава да бъде липсата на правна уредба на колективното договаряне в Закона за държавния служител, по подобие на тази в Кодекса на труда - проблем, който многократно е поставян през годините.

В VII Годишен доклад за нарушенията свързани с правото на труд беше поставена като проблем и липсата на ратификация на Конвенция 154 на МОТ, от която очакваме да предизвика допълване и надграждане на нормите, регламентиращи колективното трудово договаряне в КТ. Ратификацията на Конвенцията дава основания да бъде искано приемането на такива правила и изисквания, които в цялост ще укрепят колективното договаряне. Особено важно е, че Конвенцията изисква прилагане на съществуващите правни норми, регулиращи, колективното договаряне за всички работещи, без значение дали работят по трудово или служебно правоотношение. Така ратификацията ще бъде основание да поискаме законодателят да регламентира колективното трудово договаряне и за държавните служители. С оглед последните събития и предложен законопроект за ратификация К 154 се надяваме този проблем да не бъде поставян в следващите доклади. Стъпки към ратифициране на К 154 на МОТ бяха предприети от зам. министър председателя по социални политики и министър на



труда и социалната политика Лазар Лазаров, с предложение до Министерски съвет. Но официално развитие нямаше. Законопроект за ратификация така и не бе внесен в 48-то Народно събрание. От друга страна в становището си по **план по чл.4 от Директива 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати в ЕС** ИСС отново препоръчва на следващото редовно, включително и на настоящото служебно правителство, да внесе подготвения вече законопроект на закон за ратификация Конвенция № 154 на МОТ от следващото 49. Народно събрание, като отчита водещата роля на директивата.

Други проблеми пред колективното договаряне.

#### 1. На секторно ниво.

От години отбелязваме засилващата се тенденция на натиск за децентрализация на процеса на колективно трудово договаряне от страна на организациите на националния бизнес. Продължава съпротивата срещу сключване на КТД на секторно ниво. Стремещът на част от работодателските организации е колективно договаряне да се осъществява само на ниво предприятие. Налице са сектори без сключени О/БКТД в последните няколко цикъла на договаряне. Проблемът с децентрализацията на колективното договаряне се отразява на нивото на заплащане на труда и е отразен и в Годишния доклад по КТД и договаряне на работните заплати

Причините за липсата на секторно договаряне продължават да бъдат следните:

- липса на воля или на предоставен мандат на браншови работодателски организации да осъществяват социален диалог и колективно договаряне;
- невъзможност за синхронизиране на различните работодателски интереси;
- недостатъчна представителност или директна липса на синдикални и работодателски структури в цели сектори;
- несъответстващ секторен обхват на част от синдикалните структури на тези на работодателите;



- раздробяване на работодателското представителство в някои сектори, което прави невъзможно договарянето;
- членство на отделните предприятия и браншови работодателски организации в повече от едно национално представително обединение на работодателите.

## 2. На равнище предприятие

- Сигналите, получени в КНСБ, независимо от данните от ИА ГИТ, показват, че работодателите продължават да се възползват от липсата на ясен срок за приключване на колективните преговори и възможност за конституиране на трудов спор и предприемане на действия по чл. 11 ЗУКТС. Така макар и формално да изпълняват задължението си за преговаряне по чл.52, на практика има отказ от колективно договаряне. Работодатели могат да водят формално безкрайни преговори, без да можем да им се противопоставим. Вследствие на това се задълбочава тенденцията за намаляване броя на сключените КТД на равнище предприятие, която бива отчетена по данните на НИПА .
- Проблеми възникват и по отношение приложимостта на сключените КТД на равнище предприятие и безусловното им прилагане от работодатели спрямо всички работници и служители.
- По отношение присъединяването и на фактическото прилагане на КТД спрямо работници и служители, нечленуващи в синдикална организация, страна по договора, наличието на сигнали до КНСБ, отразени в следващата част, показват, че този проблем продължава да съществува.
- Налице са проблеми, свързани с ниската степен на покритие на наетите лица с колективни трудови договори – на национално равнище, в отделни сектори и на равнище предприятие.

Проблеми с разпростирането на О/БКТД. С изменения в КТ от 17.12.2020 г. бяха приети компромисните текстове на чл.51 б ал.4-7 които макар и недостатъчни, можем да приемем като една крачка в правилната посока за облекчаване на процеса на разпростиране на секторни КТД, но определено има още какво да се желае в тази

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----



насока. Дори и след измененията в КТ отново процеса на разпространение е стартиран само в “Пивоварния бранш”, което говори, че трябва да се положат допълнителни усилия за привеждане в сила на новата правна норма.

## 2. Проблеми пред договарянето на работните заплати.

Продължаваме да констатираме, че устойчивият процес на децентрализация на КТД и ограничаване на секторното договаряне, отразен и в Доклада по правата ограничава нарастването на броя на споразуменията по заплатите на равнище предприятие.

КНСБ настоява от години за приемането на директива за адекватни работни заплати чрез колективно трудово договаряне, като важна крачка за премахване на ниските доходи, постигане на достойни възнаграждения и насърчаване на колективното договаряне.

През 2022 г. дългогодишните усилия се увенчаха с успех. След успешния завършек на междуинституционалните срещи през лятото и финалния вот на одобрение от страна на Европарламента (гласуване в Пленарна сесия на 14.09.2022 г.) и Съвета на ЕС (на 04.10.2022 г.) окончателно бе приет текст на ДИРЕКТИВА (ЕС) 2022/2041 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз.

Окончателният вариант на Директивата като цяло отговаря на визията на европейското и българското синдикално движение относно съдържанието на нормативния документ. Ключовите искания на КНСБ присъстват в текста на Директивата, макар и концепцията за „заплата за издръжка“ да не успя да се наложи като тази референтна стойност, която да се отчита за оценка покупателната способност на МРЗ. Все пак държавите членки следва да се съобразяват с „издръжката на живота“ (чл. 5, ал. 2), когато определят или актуализират размера на МРЗ. Сред останалите задължителни критерии, които следва да бъдат отчитани са: общото ниво на заплатите и тяхното разпределение; темпа на растеж на заплатите; проследените в дългосрочен план национални нива на производителност и тяхното развитие. Съответно всяка държава може да определи и други, отговарящи на социално-икономическия й контекст критерии, които да се формулират заедно със социалните партньори (чл. 7).

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----





Искането на КНСБ за оценка адекватността на законоустановените минимални работни заплати чрез съотнасянето ѝ като 60% от brutната медианна заплата и 50% от brutната средна заплата (покриването на т.нар. двоен праг) беше постигнато (запис в чл. 5, ал.4). Така съотношението беше признато като важен референт за държавите, въпреки натиска на Съвета за неговото изписване единствено в рециталите на Директивата.

Постигнато беше искането на КНСБ за стимулиране на секторното колективно договаряне за определяне на заплащането (чрез запис държавите да насърчават и укрепват капацитета на секторните организации и на националните такива, справка в чл. 4, ал. 1) и за преследване на минимум 80% покритие с КТД. Директивата предвижда при отчетен обхват на колективното договаряне под 80% държавите- членки да създадат план за действие за неговото насърчаване, който план да се съгласува със социалните партньори и да включва ясни мерки за увеличаване обхвата на договарянето (чл. 4, ал. 2). Планът следва да се преразглежда съвместно със социалните партньори (поне веднъж на всеки 5 години) и всяка негова актуализация да е публична и оповестена до Комисията. По този начин е постигнато и искането на КНСБ за активно участие на социалните партньори (в частност на синдикатите) в разработването и мониторинга на изпълнение на Националния план за повишаване обхвата на договарянето.

По отношение на искането на КНСБ за недопускане на антисиндикални действия от работодатели, кандидатстващи за обществени поръчки и концесионни договори, е постигнат важен запис в чл. 9 на Директивата. С него ще се гарантира зачитането на правото на сдружаване и колективно договаряне (вкл. договарянето за определяне на заплатите) от икономическите оператори, но и от техните подизпълнители, при кандидатстване за и изпълнение на обществени поръчки и концесионните договори.

Какво предприе КНСБ като действия до момента на приемане на Директивата и какви са бъдещите дейности на Конфедерацията?

КНСБ активно следеше целия преговорен процес в рамките на триалога и изпращаше своите аргументирани позиции относно рисковете от модифициране на важни записи в юридическия документ. Преди решителния вот в Пленарна зала на ЕП ----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----



на 14 септември КНСБ още веднъж изложи своите приоритети пред евродепутатите, но и очерта динамиката в заетостта на наетите на МРЗ, както и необходимостта за запазване на покупателната способност на населението с минимален размер на дохода.

В края на юни ЕКП представи своя план за действие за транспониране на Директивата, разпределени в 9 тематични направления. След по-малко от месец КНСБ изготви първия вариант на своя план за действие, който впоследствие беше надграден с исканията на основните членове и приет на Координационен съвет.

КНСБ предлага Пътна карта за изпълнение на Национален план за действие за насърчаване на колективното трудово договаряне и за адекватни МРЗ.

В подготвителния етап от изграждането на Пътната карта, КНСБ поиска от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ регистрираните колективни трудови договори в дирекции „Инспекция по труда“, които са действащи към настоящия момент и по които страни са структури, членуващи към федерации, синдикати и съюзи към Конфедерацията на независимите синдикати в България. Съответната информация бе предоставена и към настоящия момент КНСБ разполага с всички сканирани копия от регистрираните колективни трудови договори в съответните дирекции „Инспекция по труда“ действащи към 26.10.2022 г. и по които страни са структури, членуващи към федерации, синдикати и съюзи към Конфедерацията на независимите синдикати в България. Паралелно с това се изготви база данни по синдикални организации за действащите КТД по предприятие, бранш, отрасъл и общини. Предстои обработка, задълбочен анализ и регулярно актуализиране на събраната до този момент информация.

Предложената Пътна карта е насочена главно в няколко посоки:

- Проучвателни дейности на добри практики и състоянието на КТД в България и други страни от ЕС.
- Действия, насочени към повишаване на капацитета на социалните партньори и държавните институции.
- Действия, насочени към анализ на състоянието на КТД преди, по време и след транспониране на Директивата за МРЗ.

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----



- Действия, насочени към промяна на законодателството в България във връзка с Директивата за МРЗ.
- Действия, насочени към промяна на административни изисквания във връзка договарянето и контрола на КТД.
- Действия, насочени към информиране за състоянието КТД на национални и европейски органи, включително и организации на социални партньори.
- Действия, насочени към информиране на обществеността във връзка с действията преди, по време и след транспониране на Директивата за МРЗ.

В началото на 2023 г. бяха предприети и първите конкретни стъпки за ратификация на Директивата. Със заповед № РД-02-7/25.01.2023г. на министъра на труда и социалната политика беше сформирана междуведомствена работна група по транспониране в българското законодателство на Директивата за адекватни минимални работни заплати. Със следните задачи:

„1. Да набележи мерки за предприемане на действия, необходими за промени в българското законодателство, съобразени с критериите и референтните стойности в Директива 2022/2041, в срок до 30.09.2024 г.;

2. Да изготви доклад в посочения срок до министъра на труда и социалната политика.“

### **Изводи и препоръки**

1. В данните от ИА „ГИТ“ се забелязва повече от двойно увеличение на броя откази за започване на преговори за сключване на КТД. Такава тенденция може само да ни притеснява, особено с оглед постигането на изискванията на Директива за покритие с КТД
2. Отново забелязваме, че съгласно данните, които КНСБ получава, във връзка с нарушенията, свързани с бавене на преговори и неспазване на клаузи от вече сключен КТД, са съществен брой. Това се дължи на факта, че тези нарушения продължават да са извън полето на контролна дейност на ИА „ГИТ“ по чл. 52, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ. При това положение работодателите могат да продължават да



извършват тези нарушения практически безконтролно и в среда на усложнена съдебна процедура за защита на права от страна на работещите при неизпълнение на клаузи от сключени КТД.

3. В тази връзка е наложително да настояваме за пълното транспониране на Директива 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати в ЕС, чрез законодателни промени за стимулиране на колективното трудово договаряне.

Съществуващата правна уредба на колективното договаряне е изчерпала първоначалния си стимулиращ ефект и има задържаща роля, т.е. не е в съответствие с изискванията както на Директивата, така и на констатациите за ролята и мястото на колективното договаряне в Докладите на МОТ и ОИСР:

- 1) От момента на влизането му в сила и досега липсва правна уредба на колективното договаряне в ЗДСл въпреки опитите да се създаде такава, включително и да се постигне съответствие с чл. 6 от Европейската социална харта (ревизирана);
- 2) Съществуват проблеми в правната уредба на неправните и правните спорове по сключването и изпълнението на колективните трудови договори и тяхното уреждане, вкл. и поради липсата на легална дефиниция за “колективен“ трудов спор, които спорове непълно и не в съответствие с развилата се практика на колективното договаряне се уреждат от приетия през 1990 г. Закон за уреждане на колективни трудови спорове;
- 3) Необходимо е да се изясни и легализира правната същност на колективния договор и отговорностите, свързани с изпълнението му. Разпространеното схващане, че КТД е нормативно съглашение, представлява частно схващане, което не е легализирано, нито пък са уредени редица въпроси, свързани с характеристиката му на договор. Ползването на институти от ЗЗД с оглед субсидиарност едва ли е удачният път;
- 4) Практиката на договаряне в бюджетно финансирани системи (средно и висше образование, здравеопазване, други) красноречиво показва, че действащите в КТ норми не отговарят на спецификите на организация, функциониране и финансиране на тези системи. Това налага създаване на самостоятелни правни норми по редица въпроси на договарянето в бюджетната сфера (страни, равнища, действие и други);



- 5) В други закони(ЗМВР) съществуват норми, които трайно блокират колективното договаряне.
- a) Липсата на ефективен механизъм за разпространение на О/БКТД;
  - b) Невъзможността за синхронизиране на различните работодателски интереси, както и от несъответстващ секторен обхват на част от синдикалните структури на тези на работодателите;
  - c) Слабото синдикално покритие в много сектори и особено в малките и микро предприятия.
- I. Налице са сериозни методологически проблеми в осъществяването на мониторинг на процесите на колективно трудово договаряне, което се явява сериозна пречка при постигане и отчитане на целевото покритие с КТД определено от Директивата за адекватните минимални работни заплати.

Решения на посочените проблеми и мерки насърчаващи колективното договаряне следва да залегнат при изготвянето на план по чл. 4 от Директива 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати в ЕС

## **НАРУШЕНИЯ, СВЪРЗАНИ СЪС СПАЗВАНЕТО НА СИНДИКАЛНИ ПРАВА**

### **Данни от ИА „Главна инспекция по труда“**

През 2022 г. контролните органи на ИА „Главна инспекция по труда“ са констатирани общо 16 бр. нарушения на разпоредбата на чл. 37 от КТ. Според нея органите на синдикалните организации в предприятието имат право да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което работодателят задължително ги поканва. Четири бр. нарушения са установени в предприятия с КИД 85 „Образование“, а два бр. нарушения – в предприятия с КИД 86 „Хуманно здравеопазване“.

Установените нарушения на чл. 181, ал. 2 от КТ са 4 бр. Тази разпоредба задължава работодателя да издаде Правилник за вътрешния ред след предварителни

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----



консултации с представители на синдикалните организации в предприятието и с представителите на работниците и служителите. 2 бр. нарушения са констатирани в предприятия с КИД 85 „Образование“. По едно нарушение е установено в предприятия съответно с КИД 10 „Производство на хранителни продукти“ и КИД 56 „Ресторантьорство“.

При осъществената контролна дейност през 2022 г. са установени 3 бр. нарушения на разпоредбите КТ, която регламентират изискванията за участие на работниците и служителите в управлението на предприятието, и те са в предприятия от КИД 46 „Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети“ (2 бр.) и КИД 49 „Сухопътен транспорт“ (1 бр.).

### Данни от КНСБ





<b>Кое от изброените се отнася за Вас относно спазването на синдикални права?</b>	
Намеса на работодателя в дейността на синдикалната организация.	415
Натиск от страна на работодателя, върху синдикален лидер/работник/служител, по повод синдикалното му членство.	306
Действия от страна на работодателя, целящи закриване на синдикална организация.	241
Противопоставяне на работодателя срещу създаване на синдикална организация.	237
Дискриминация от работодател към работник/служител поради членството му в синдикат.	226

### **КНСБ съветва**

#### ***Намеса на работодателя в дейността на синдикалната организация***

*В Кодекса на труда е гарантирано правото на синдикатите свободно и независимо от волята на работодателя да организират своята дейност. Съгласно чл. 33 от Кодекса на труда „Синдикалните организации имат право в рамките на закона сами да изработват и приемат свои устави и правила за работа, свободно да избират свои органи и представители, да организират своето управление, както и да приемат програми за дейността си“.*

***Натиск от страна на работодателя, върху синдикален лидер/работник/служител, по повод синдикалното му членство***

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----



*Недопустимо е преследване на работници и служители за упражняване на синдикална дейност и зачленство в синдикати, както и на уволнения на синдикални лидери, ползващи се от защита в това им качество. Съгласно Кодекса на труда работодателят може да уволни работник или служител, който е член на синдикално ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация. Когато това е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.*

### ***Действия от страна на работодателя, целящи закриване на синдикална организация***

*Съгласно чл. 4 от Кодекса на труда „Работниците и служителите имат право, без предварително разрешение, свободно да образуват по свой избор синдикални организации, доброволно да встъпват и да излизат от тях, като се съобразяват само с техните устави“. Правото на синдикално сдружаване е основно трудово право. Погаването на това фундаментално право е посегателство не само върху синдикализма, но и върху цялото гражданско общество.*

### ***Противопоставяне на работодателя срещу създаване на синдикална организация***

*Правото на синдикално сдружаване е основно трудово право и като такава е защитено в редица международни актове, Конституцията на Република България и Кодекса на труда. В Конституцията законодателят гарантира на всички работници и служители правото да се сдружават в синдикални организации и съюзи за защита на своите интереси в областта на труда и социалното осигуряване и правото на стачка за защита на техните колективни икономически и социални интереси.*

### ***Дискриминация от работодател към работник/служител поради членството му в синдикат***

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

*Правото на синдикално сдружаване е основно трудово право и като такова е защитено в редица международни актове, Конституцията на Република България и Кодекса на труда. В Конституцията законодателят гарантира на всички работници и служители правото да се сдружават в синдикални организации и съюзи за защита на своите интереси в областта на труда и социалното осигуряване и правото на стачка за защита на техните колективни икономически и социални интереси. Недопустимо е преследване на работници и служители за упражняване на синдикална дейност и за членство в синдикати.*

## **ДРУГИ СИГНАЛИ ОТ СИНДИКАЛНИ СТРУКТУРИ НА КНСБ**

**Сигнал във връзка с нарушаване на синдикални права по време на протест на КНСБ в гр. Сливен:**

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----

*Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България”, финансиран от Оперативна програма „Добро управление”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.*



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

**ДО**

**Г-Н КИРИЛ ПЕТКОВ**

**МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

**ДО**

**Г-Н БОЙКО РАШКОВ**

**МИНИСТЪР НА ВЪТРЕШНИТЕ  
РАБОТИ НА РЕПУБЛИКА  
БЪЛГАРИЯ**

**ДО**

**Г-Н СТЕФАН РАДЕВ**

**КМЕТ НА ОБЩИНА СЛИВЕН**

**ДО**

**Г-Н ДИМИТЪР ВЕЛИЧКОВ**

**ДИРЕКТОР НА ОД НА МВР  
СЛИВЕН**

**УВАЖАЕМИ Г-Н МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,**

**УВАЖАЕМИ Г-Н МИНИСТЪР НА ВЪТРЕШНИТЕ,**

**УВАЖАЕМИ Г-Н КМЕТ НА ОБЩИНА СЛИВЕН,**

**УВАЖАЕМИ Г-Н ДИРЕКТОР НА ОД НА МВР СЛИВЕН,**

Демократичните протести, стачки, демонстрации и шествия са конституционно

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----

*Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България”, финансиран от Оперативна програма „Добро управление”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.*



право на всеки български гражданин, което никой не може да ограничава, нарушава и отнема. Чрез протестните си действия на 31.05.2022г. в гр. Сливен пред сградата на Областна администрация - Сливен, КНСБ спази изискванията и процедурите на Закон за събранията, митингите и манифестациите, за да изразяват своите позиции и възгледи.

Съгласно закона, процедурата за организиране на протест е уведомителна, а органите на реда съдействат за нормалното протичане на дейностите, като организаторите имат ангажимент да вземат необходимите мерки за осигуряване на реда. Това гарантира както мирно протичане, така и че няма да бъдат засегнати нечии права.

Уведомяваме ви, че по време на организирането и провеждането на протестните действия на КНСБ на 31.05.2022г. в гр. Сливен пред сградата на Областна администрация - Сливен, органите на реда, в лицето на служители към ОД на МВР-Сливен, които съгласно закона следва да съдействат за нормалното провеждане на протестните действия, многократно направиха опити да прекратят протест и да повлияят на организаторите за промяна на възгледите им и посланията по време на дейностите, което е в нарушение на конституционните права на организаторите и участниците, Закон за събранията, митингите и манифестациите и други закони, в това число международни актове и конвенции, уреждащи гражданските и синдикалните права.

Нарушенията, допуснати от органите на реда, преди и по време на провеждането на протеста на КНСБ в гр. Сливен на 31.05.2022г. се изразяват в следното:

1. Липса на организиране на работна среща във връзка с предстоящо масово мероприятие в гр. Сливен.
2. Проведен бе единствено телефонен разговор с организаторите, на който разговор служителят на органите на реда изрази недоволството си от заявената продължителност на протеста.
3. Липса на предварителен инструктаж от органите на реда с определената от организаторите вътрешна охрана на масовото мероприятие.



4. Не бяха предприети мерки от страна на органите на реда за съдействие при недопускане смесването на участниците в протеста с други лица, нямащи отношение към проявата. Напротив – такива бяха насърчавани, с цел намеса за промяна на предварително заявената организация при провеждане на протеста.

5. Упражняване на натиск от органите на реда, чрез агресивна намеса и устни незаконосъобразни разпореждания за промяна и прекратяване на заявления от организаторите начини на провеждане на протестните действия.

6. Липса на удостоверяване качеството си на служители на МВР със служебна карта или с личен знак при комуникация с коменданта на митинга.

**7. Заплахи от органите на реда за задържане на коменданта на митинга при неспазване на техни незаконосъобразни устни разпореждания, целящи прекратяване на протестните действия.**

8. Незаконосъобразни разпореждания за предоставяне думата на служител на органите на реда по озвучителната система на протеста, с цел намеса в законовия начин на провеждане на протеста и посланията в него.

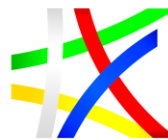
9. Наличие на подигравателни и обидни квалификации от страна на представители на органите на реда към коменданта на митинга.

С горепосочените действия считаме, че при провеждане на протестните дейности на КНСБ на 31.05.2022г. в гр. Сливен пред сградата на Областна администрация - Сливен, органите на реда действяха в нарушение на чл. 4, чл. 5, чл. 9, ал. 1, чл. 10, ал. 3, чл. 13, ал. 1, чл. 14, ал. 1 от Закон за събранията, митингите и манифестациите, както и редица други граждански и синдикални права, уредени в Конституцията и законите на България и международни актове и конвенции, с което умишлено попречиха за нормалното протичане на масовото мероприятие.

КНСБ има най-голям опит в организирането на успешни и мирни протести в България и винаги е апелирала за спазване на законите при провеждане на протестни действия, за да се гарантират здравето и безопасността на участниците и на всички останали граждани.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Апелирам за спазване на демократичните практики, своевременно пресичане на опитите за провокации и нагнетяване на напрежение и недопускане на насилие във всичките му форми от служителите на МВР при провеждане на масови мероприятия.

Оставам в очакване на бързите Ви реакции за пресичане на подобни бъдещи прояви.

**С УВАЖЕНИЕ,**

**ПЛАМЕН ДИМИТРОВ**

**ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ**

**Сигнал от Федерация на независимите синдикати в земеделието към КНСБ:**

**ДО**

**Г-Н ИВАН ИВАНОВ**

**Г-Н ИВАН ГАНЧЕВ**

**НАРОДНИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ**

**БСП ЗА БЪЛГАРИЯ**

**Г-ЖА РАЛИЦА ТОДОРОВА**

**НАРОДЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ**

**ГЕРБ-СДС**

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----

*Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България”, финансиран от Оперативна програма „Добро управление”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.*



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

**ХАМИД ХАМИД**

**НАРОДЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ**

**ДПС**

**Г-Н ЯВОР ГЕЧЕВ**

**МИНИСТЪР**

**МИНИСТЕРСТВО НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО**

**БОРД НА ДИРЕКТОРИТЕ**

**НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ ЕАД**

**Г-Н АТАНАС МУЛЕТАРОВ**

**ИЗП. ДИРЕКТОР**

**НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ ЕАД**

**ОТНОСНО: Искане за среща по синдикални и социални въпроси в Напоителни системи ЕАД**

*Уважаеми Дами и Господа,*

Като синдикални лидери на Федерацията на независимите синдикати от земеделието

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----

Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България”, финансиран от Оперативна програма „Добро управление”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

към КНСБ и отговорни граждани,

В качеството ни на представители и защитници интересите и правата на работниците в Напоителни системи ЕАД, обединени в Браншов синдикален съюз към ФНСЗ на КНСБ,

Като социални партньори, балансиращи и отговорни за социалния мир на работното място,

Водени от духа на правото на сдружаване и синдикална и работническа солидарност, гарантирано в Конвенция 87 МОТ, както и от всички права разписани в българското трудово законодателство за съдействие и създаване на условия на дейността им,

Като се опираме на многобройните тревожни сигнали за нарушения на синдикални и фундаментални права, постъпили при нас от наши синдикални членове през последните повече от 6 месеца,

Като се позоваваме на последователни разговори, срещи, проверки и анализ на информация от над 30 души и неприкосновеността на демократичните принципи и ценности,

Считаме за крайно необходимо да Ви запознаем със следните тревожни случаи на нарушаване на права на работното място в българско предприятие, което се финансира с публични средства.

1. Преди 10 месеца (в началото на февруари 2022) управителят на Клон Шумен е сменен и е назначен г-н Дамян Гашпаров. При встъпването си в длъжност той е посрещнат от протест на служителите, които изразяват несъгласие и се опитват да защитят добрата финансова и организационна политика на предходния управител, която се вижда и във финансовите резултати на клона, както и спокойната среда за работа на работници и служители.
2. В рамките на последвалите няколко месеца започва подмяна на част от персонала и 16 ключови специалисти са уволнени, сред които: двама инженери хидромелиоративни средства, ръководител автотранспорт и охрана, ТРЗ и човешки ресурси, юрист-консулт, финансов контролор, административен секретар, снабдител и естествено и работници. Всички те са с дългогодишен

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----

*Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България”, финансиран от Оперативна програма „Добро управление”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.*



опит в дружеството и критично важна за работата експертиза. Причината е, че са „хора на стария управител“ и „трябва и ще си отидат“. Как става това в наши дни, обаче?

3. Тези хора-работници и специалисти, са подлагани на системен натиск, заплахи, на унижение, стрес и най-вече принуждавани да подпишат доброволни молби за напускане, за да си тръгнат като се съгласят на по-неблагоприятни за тях условия.
4. В среща с 9 от 16-те уволнени работници (проведена на 2.12.2022 в РС на КНСБ в Шумен), които към момента водят дела с управителя, те застанаха с имената и лицата си и разказаха тревожни подробности. Ще маркираме само няколко от тях, за да видим явлението в пълнота.
5. Техническият отдел в клона се състои от шест души, от които трима са инженери. С решение на управителя са уволнени двамата инженери хидромелиоративни средства, ХМС по чл. 328, ал.1, т.6 КТ (работникът или служителът не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа?!). Към момента няма назначени нови инженери („защото хидроинженери няма“), което е недопустимо за изпълнението на производствените задачи.
6. Теодора Петрова е изпълнявала длъжности ТРЗ и личен състав и е уволнена на основание чл. 331 КТ(срещу уговорено обезщетение), но преди това е подлагана на системен психически натиск, изолация и заплахи, за да приеме уговорено обезщетение, което я оставя и без право на обезщетения от Бюрото по труда.
7. Силвия Цонева заемала длъжност технически администратор и също е уволнена по чл. 331 КТ и към нея са приложени същите методи на въздействие, а в допълнение е изолирана за седмица сама в празна стая с устно нареждане да не напуска стаята, за да си преосмисли и да приеме предложението на работодателя.
8. В поредните случаи прави впечатление, че се оказва перфиден психологически





натиск към жените, които са и видимо по-уязвими на натиск.

9. Тук е добре да поясним, че това им коства и икономически загуби. По силата на действащия КТД в предприятието, ако работника или служителя е съкратен/уволнен по чл. 328 КТ ще получат обезщетение от 2-8 брутни РЗ (зависи от стажа в предприятието). С оказания натиск, нашите синдикални членове са приели по-неблагоприятните за тях условия, съответно са и финансово ощетени.
10. „Тези хора, служители на „Напоителни системи” ЕАД клон Шумен, в 21 век, бяха затваряни в самостоятелни стаи, дни наред, между четири стени, за „ДА СИ ПОМИСЛЯТ” дали трябва да си тръгнат и да приемат условията, които им се предлагат, и които не отговарят на тяхна експертиза, трудов стаж и професионален опит. И те си тръгнаха, но без да могат да ползват правото си на по-големи обезщетения от борсата.” – това са думите на един от служителите, които се осмелиха да ни сигнализират.
11. Асен Асенов, логистика автотранспорт, специалист снабдяване разказа за своя случай на подозрения, натиск, възлагане на несвойствени задачи, обида и полицейска принуда, викани са в ГДБОП, за да свидетелстват срещу бившия управител, говори, че е принуждаван да подправя пътни листи и подписи и пр., че е получавал заповед да пуска в ход превозни средства с техническа неизправност, че има прикрита трудова злополука и пр. и пр.
12. Сега нека да видим какви хора са назначени на мястото на уволнените –те са заменени с подходящите „съпартийци” на новия управител.
13. На много места са назначени хора в пенсионна възраст (а са освободени работници в трудоспособна възраст в това число и работник 70+, изпълняващ длъжността „работник поддръжка” който е длъжен да прави обходи и да се грижи за поддръжката на напоителен канал. В клона е назначени пенсионер, който заема длъжността „автокранист”, макар, че кранът е неизправен и отдавна не извършва никаква дейност
14. Съкращава се Финансово – счетоводен отдел, но пък се откриват две нови



длъжности с начална заплата от по 1 400 лв.

15. Горепосочените действия са в разрез и нарушения на договорености в последния Анекс към БКТД 1/11/2022 и на Заповед на Изп. Директор при изготвяне и съгласуване на щатното разписание да не се съкращават работници в трудоспособна възраст или такива с изключителна необходимост/експертиза за процеса (като хидроинженери, познаващи хидромелиоративната мрежа и т.н.) След оптимизация на щатното разписание на клона се вижда, че там остават да работят пенсионери, но ще си тръгнат хора в трудоспособна възраст. Всъщност единствения пенсионер, които си тръгва е касиера на синдикалната ни организация, жена с 30 годишен опит и специфични познания по напоителната система в района и за която се разбрахме с управителя, че може да остане, за да предава опита си на следващите.
16. На 2.12.2022г. се провежда синдикално събрание, на което обсъждахме новия Анекс към БКТД, с който ще се увеличат ниските заплати на най-ниско платените работници на терен от декември 2022. Събранието протече в дух на диалогичност и уважение. Тук е добре да се отбележим, че в клона има традиционна и единствено синдикална организация на ФНСЗ-КНСБ, в която членуват всички работници и служители.
17. Веднага след края на работния ден и още от понеделник до сряда при председателя на организацията са донесени накуп 21 заявления за отказ от синдикално членство. В телефонни и лични разговори с работниците защо напускат организацията беше казано, че работниците са привиквани и им е казано, че трябва да напуснат нашия синдикат, ако искат да си запазят работата. Нещо повече, посещавани са по домовете хора-работници, които са били в отпуск или болнични, за да си подадат заявление за напускане на синдиката. В прав текст обяснението беше „това е такса спокойствие“ за нас, работниците.
18. В няколко разговора, следващи събитията след събранието в Шумен между мен и г-н Гашпаров ми беше намекнато, че е разочарован от КНСБ. На откритият ми въпрос дали това не е вендета, той отговори – не разбира се, и от горепосочените последни параграфи се вижда как се разрушава една традиционна синдикална



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

организация от позиция на силата.

*Уважаеми дами и господа,*

Този случай не е прецедент, но ако го подминем ще се превърне в рецидив.

Във времена на тежки кризи и непрекъснато подкопаване на моралните устои на обществото, Ви призовавам да вземете спешни мерки за овладяване на положението в клон Шумен на „Напоителни системи” и да не допускаме завръщането на мрачните времена на феодални своеволия и насилие над по-слабите – така притегателни при (зло)употребата с власт.

По силата на Кодекса на труда ние, синдикатите, имаме сигнална функция. По силата на моралния Кодекс не можем да мълчим повече.

Тези факти, дори само в този телеграфен стил ще запълнят поредния доклад за насилие на работното място и нарушаване на синдикалните и трудови права, които от години настояваме да бъде криминализирано деяние в Наказателния кодекс.

Те ще бъдат обект на журналистически интерес и няколко медийни проявления, те могат да бъдат обект на жалби до още няколко институции, защитаващи правата на гражданите у нас и в ЕС. Ще можем ли да спасим поне една Надежда в Правдата? Една спасена Вяра в Солидарността и Действието? Нека да реагираме сега!

Защото правата на всеки един от нас са права за всички нас.

07.12.2022г.

София

*С уважение:*

**Валентина Васильонова**

**Георги Илиев**

**Председател на ФНСЗ**

**Председател НС**

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----

Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България”, финансиран от Оперативна програма „Добро управление”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



### Сигнал от Регионален съвет на КНСБ Хасково:

За провеждане на протест учители от училище „В. Л.“ Хасково вземат служебен синдикален отпуск за четири часа. В деня преди провеждането директорът отсъства, поради което е уведомен зам. директорът на училището.

След провеждане на мероприятиято се връщат на работното си място и представят служебни бележки. Директорът ги кара да си напишат молби за прекратяване на договорите по взаимно съгласие или в противен случай ще ги уволни дисциплинарно.

След намесата на вицепрезидента на КНСБ и разговор с директора проблемът е разрешен.

### Сигнал от Регионален съвет на КНСБ Търговище:

Трудности, които синдикалната организация в ЦСМП Търговище среща в процеса на своята дейност;

От страна на Директор на “.....” Търговище:

1. Изключително лоша комуникация при опити за договаряне или обсъждане на проблеми, включваща а) некоректно подаване на исканата информация (информация за финансово състояние, вътрешни правила за работна заплата, щатно разписание и др. с условия за поверителност), която я прави абсолютно безсмислена и безполезна, случаи на писмен отказ за искана информация ; б) протакване, отлагане, разпъване на периода във времето за договаряне примерно – ще ви се обадя другата седмица, следващия месец няма да имам никакво време



да ви обърна внимание, ще се срещнем, но още не съм решила кога и т.н.; в) при настояване за срещи от наша страна иска предложенията да са в писмен вид; г) при осъществяване все пак на среща демонстрира, че това силно я дразни, като се изразява, че постоянно само „мрънкаме и хленчим”, защо и отнемаме от ценното време и нямаме ли си по-важни ангажменти; д) счита, че с нашите посещения създаваме напрежение в Центъра.

2. Проблеми с писмената комуникация, включваща забрана за входиране на документи без нейното „одобрение”.
3. Репресии, заяждане, опити за налагане на наказания в отговор на исканията от страна на активисти и членове на синдиката. Подаване на жалби в полицията от страна на Директора против синдикалните лидери. Подаване на фалшиви сигнали до министерството на здравеопазването уж от името на председателя на синдикалната организация с цел неговото компрометиране.
4. Ограничаване на достъпа на синдиката до Директора чрез определения приемнен ден, който е веднъж месечно след предварително записване !
5. Изготвят се вътрешни нормативни документи, които са със задължително участие на синдиката без него. В момента счетоводството на „.....“ работи с ВПРЗ в разработването и съгласуването на които не сме взели участие.

### Сигнал от Регионален съвет на КНСБ Бургас

В РС на КНСБ- Бургас, постъпиха сигнали от няколко учители за нарушени синдикални права на работното място или по-скоро забрана за създаване на СО в училище „.....“ - гр. Бургас, к-с „Меден рудник“. Директора на гимназията е направила педагогически съвет и е пуснала списък на присъстващите, като в този списък имало текст гласял, че в училището никой няма да предприема действия за създаване на синдикална организация или всеки един от тях, ще бъде наказан. Работодателя е прибрал списъка в касата и нямаме доказателство за случилото се, а само оплакване от голям брой учители. В съответната образователна институция, учителите и непедagogическият персонал са подлагани непрекъснато от страна на директора на психически тормоз по техни думи. Има голямо текучество на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

работещи.

Ние сме сигнализирали РУО- Бургас и община Бургас в среща с директора на инспектората по образование и кмета.

Очакваме резултат, но и ние ще направим среща с г-жа ..... - Директор на „.....“ - гр. Бургас.

Дата: 29.03.2023 г.

Повече от 30 години КНСБ предлага да се криминализират деянията, насочени срещу правото на сдружаване на работниците и служителите, уредено в чл.49, ал.1 от Конституцията на Република България.

За пореден път, мотивирани от внесения в НС законопроект за изменение и допълнение на НК, както и от комплекс от мотиви по същество, предлагаме следният текст:

Създава се нов раздел... в Глава .... **„ПРЕСТЪПЛЕНИЯ ПРОТИВ...“** от особената част на Наказателния кодекс със заглавие **„Престъпления против правото на синдикално сдружаване“** със следното съдържание:

„**Чл....(1)** Който чрез насилие, заплаха или по друг незаконен начин **пречи** на някого да осъществи свое право на синдикално сдружаване, като го принуди противно на убежденията или волята му да членува или да се откаже от членство в синдикална организация, 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 противозаконен начин пречи на някого да осъществи произтичащи от упражненото му право на синдикално сдружаване права, се наказва с лишаване от свобода до една година или глоба до три хиляди лева.

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----



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

## МОТИВИ

I. Предлаганият текст е без номер, тъй като са възможни няколко варианта за систематичното му подреждане:

1. Първи вариант - в Глава Трета на НК „Престъпления против правата на гражданите“, да бъде създаден нов раздел „Престъпления против правото на синдикално сдружаване“ и текста да бъде включен със съответната номерация.

2. Втори вариант – предлаганият нов член да бъде систематически отнесен и номериран в раздел III на глава Трета „Престъпления против политическите права“;

3. Трети вариант – текстът да бъде систематично отнесен към раздел VI “Престъпления против трудовите права на гражданите“, тъй като конституционно уреденото право на синдикално сдружаване е специфично право на работниците и служителите, съгласно чл.49, ал.1 от Конституцията на Република България.

Къде, в кой раздел ще е отнесен текстът, е въпрос на допълнителна преценка и аргументация в зависимост от това как ще бъде решен въпросът за същността и класификацията на това право. От гледна точка на сдружаването, то може да бъде разглеждано като политическо право, по подобие на правото на сдружаването на гражданите в политически партии и сдружения. От гледна точка на субектите му може да бъде разглеждано и като специфично, международно признато право на работниците и служителите.

II. Предложението се опира на новоприетата ДИРЕКТИВА (ЕС) 2022/2041 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз.

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----



Член 4 от Директивата задължава държавите членки да предприемат действия за насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати и по-конкретно в т.1, б „Г“ на същия член се „установява задължение за държавите по целесъобразност да предприемат мерки – с цел насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати – *за защита на синдикалните организации и организациите на работодателите, участващи или желаещи да участват в колективно договаряне, от всякаква намеса от другата страна или от представители или членове на другата страна в тяхното установяване, функциониране или управление*“.

В тази си част и в този си член Директивата се доближава до изискването на **чл.11 от Конвенция 87 на МОТ** относно свободата на сдружаване и закрилата на правото на организиране, 1948г. Известно е, че правото на сдружаване, вкл. и в синдикални организации, е международно установено в редица международни договори и актове, по които Република България е страна. За съжаление това прокламирано от Конституцията ни (чл.49, ал.1 КРБ) право **не намира гаранции**, нито административно-правни, нито наказателно-правни, в текущото ни законодателство. Това всъщност е неизпълнение от страна на България на чл.11 от ратифицираната Конвенция 87 на МОТ, според който държавата-членка на МОТ, която е ратифицирала Конвенцията, е длъжна да вземе „... *всички необходими и подходящи мерки, за да осигури на трудещите се и на работодателите свободното упражняване на правото на синдикално организиране*“.

Все в тази връзка **няма гаранции от текущото ни законодателство** и за спазването на член 11 от Хартата на основните права на Европейския съюз, който прокламира: „*Всеки има право на свобода на мирни събрания и на свободно сдружаване, включително правото да образува и членува в професионални съюзи за защита на своите интереси.*”

Основният извод, който може да се направи обаче е, че в България конституционното право на сдружаване не е правно гарантирано и осъществяването му **на практика го обезсмисля и поставя под съмнение!**





**III. По своята същност и ранг правото на сдружаване, вкл. и в синдикални организации е същото, като правото на сдружаване в политически партии. С предложението ние целим конституционното право на сдружаване, включително и най-вече в синдикални организации, да бъде охранено със специален текст в Наказателния кодекс, който изрично да го гарантира, по подобие на правото на сдружаване в политически партии (вж. действащият чл.169а НК).**

Известни са много примери на безпардонно и често пъти показно противопоставяне на упражняването на конституционното право на сдружаване и ползване на синдикални права. Предложението ни е насочено към криминализиране на подобни противообществени деяния. С предложената промяна се търси превенция за зачестилите случаи на противоконституционно поведение и антисиндикална дейност, както и по-добра защита на конституционното право на сдружаване, вкл. и в синдикални организации. Чрез него България може да изпълни ангажиментите си по чл.11 от Конвенция № 87 МОТ (вж. по-горе).

Искането е свързано и с наложилата се роля и място на синдикалните организации, като съществен елемент и структура в политическата система на обществото, от които в немалка степен зависи общественоеикономическото и социално устойчиво развитие на страната. Ерозията на синдикализма, протичаща през деянията, които искаме да се криминализират, е пряко насочена срещу тази роля и място, т.е. срещу установения и характерен за ЕС модел на тристранно и двустранно социално сътрудничество.

**IV.** Аргументите (в предходно време, вкл. и от отделни народни представители), че предложението ни било лишено от смисъл, тъй като имало други текстове в НК, чрез които правото на сдружаване било под охраната на НК<sup>1</sup>, са необосновани.

#### **Накратко по тези аргументи.**

**1. Член 143 НК (принуда)** <sup>2</sup> е включен в особената част на НК, глава втора на тази част – „Престъпления против личността“. В тази глава, респ. в съответните

---

<sup>1</sup> Става дума за действащите текстове на чл. 143 НК и чл. 172 НК.

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----



раздели са включени и съставите на престъпленията - убийство (чл.115), телесна повреда (чл.128); злепоставяне (чл.136); отвличане и противозаконно лишаване от свобода (чл.142); обида и клевета (чл.146 и чл.147); разврат (чл.149 и следващите), и други.

**Обектът на тези престъпления е личността, а не конституционното право на сдружаване, вкл. и правото по чл.49, ал.1 от Конституцията на Република България.**

Фактът, че деянията/действията, чрез които се осъществява принудата (**употреба на сила, заплашване или злоупотреба с власт**) са същите или подобни на деянията, чрез които се осъществява престъплението в състава, който предлагаме (**насилие, заплаха или по друг начин**), не означава, че е налице престъпление против личността.

Впрочем в това се състои и съществената разлика между състава на чл.143 НК (принуда) и състава на чл.169а НК (с обект на престъплението – политически права).

Действащият чл.169а НК<sup>3</sup> охранява една от разновидностите на конституционното право на сдружаване и е включен в особената част, Глава трета, НК – „Престъпления против правата на гражданите“, раздел III – „Престъпления против политическите права на гражданите“ (чл.167 – чл.169 г НК).

---

<sup>2</sup> Чл. 143. (1) Който принуди другото да **извърши**, да **пропусне** или да **претърпи нещо**, противно на волята му, **като употреби за това сила, заплашване или злоупотреби с властта си**, се наказва с лишаване от свобода до шест години.

(2) Ако деянието е извършено от лице по чл. 142, ал. 2, точки 6 и 8, наказанието е лишаване от свобода от три до десет години.

(3) Когато принудата се упражнява по отношение на съдия, прокурор, следовател, полицейски орган, разследващ полицай, държавен съдебен изпълнител, частен съдебен изпълнител и помощник частен съдебен изпълнител, както и на митнически служител, на орган по приходите, на служител от Изпълнителната агенция по горите или на служител на Министерството на околната среда и водите, осъществяващ контролна дейност при или по повод изпълнение на службата или на функцията му, наказанието е:.....

<sup>3</sup> Чл. 169а. Който чрез **насилие, заплашване или по друг незаконен начин** принуди някого противно на убежденията или волята му да **участва или да напусне политическа партия, организация, движение или коалиция с политическа цел**, се наказва с лишаване от свобода до три години или глоба от сто до триста лева.

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----



**Конституционното право на сдружаване на гражданите** може да се реализира в няколко вида техни сдружения - политически партии и движения<sup>4</sup>, вероизповедания<sup>5</sup>, типични граждански сдружения<sup>6</sup> и синдикалните организации<sup>7</sup>. Всичките те дават израз и са еманация на гражданското общество, към чието развитие и в подкрепа на което следва да работи Държавата. Организацияте по чл. 49, ал.1 КРБ (синдикални организации и съюзи) **не са типичните сдружения** на гражданите, в обхвата и по смисъла на чл.44 от Конституцията.

В тази връзка организацияте по чл.49, ал.2 КРБ<sup>8</sup> (**на работодателите**) са сдружения, **но не на гражданите**, а на работодателите, (които в по-голямата си част са **юридически лица**), т.е. в преобладаващата си част това са организации на юридически лица.

И двата вида организации по чл.49 от КРБ - синдикати и работодатели са **социални партньори на Правителството** (вж.чл.2 и 3 Кодекса на труда). Тоест те имат **функции, далеч надхвърлящи предмета и задачите на останалите сдружения на гражданите** (с нестопанска цел).

Ето защо синдикалните организации (чл.49, ал.1 КРБ) са **част от политическата система на обществото**. Те изразяват и представляват интереси в предметния кръг на **тристранното сътрудничество**, с които Държавата се ангажира, се съобразява и зачита (вж.чл.2 и 3 КТ).

---

<sup>4</sup> КРБ, чл.11 (3) **Партиите** съдействуват за формиране и изразяване на политическата воля на гражданите. Редът за образуване и прекратяване на политически партии, както и условията за тяхната дейност се уреждат със закон.

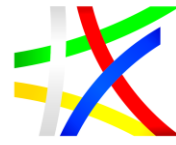
<sup>5</sup> КРБ, чл. 13. (1) Вероизповеданията са свободни.

<sup>6</sup> КРБ, чл. 44. (1) Гражданите могат **свободно да се сдружават**.

(3) **Законът определя организацияте, които подлежат на регистрация**, реда за тяхното прекратяване, както и взаимоотношенията им с държавата.

<sup>7</sup> КРБ чл. 49. (1) **Работниците и служителите имат право да се сдружават в синдикални организации и съюзи** за защита на своите интереси в областта на труда и социалното осигуряване.

<sup>8</sup> КРБ чл.49, ал.2 **Работодателите имат право да се сдружават** за защита на своите стопански интереси.



Тоест **тяхната дейност е политическа, защото** те изразяват (в т.ч формират) и представляват интереси и потребности, спомагат за тяхното формиране, изразяване и защита (чл.12, ал.1 КРБ). Но в същото време това става без да се надхвърлят пределите на чл.12, ал.2 КРБ<sup>9</sup>. Тоест за разлика от партиите те не се стремят към власт, не участват в политическото съревнование за власт (местна или централна). Последното обаче не означава, че сдружаването в такива организации не представлява политическо право.

От тези позиции е необосновано да се отказва приемането на предложения от нас текст с аргумент от чл.143 НК – принуда. **Тоест изложеното не позволява да се търси решение на съществуващите в практиката проблеми при упражняване на правото на сдружаване в синдикални организации** в и чрез текста на чл.143 НК!

Предлагаме нов раздел в глава трета на особената част на Наказателния кодекс да се създаде нов раздел **„Престъпления против правото на синдикално и всяко друго сдружаване“**, с който търсим охрана на всяко противозаконно посегателство срещу конституционното право на сдружаване на всеки български гражданин по чл.44 от Конституцията на Република България (КРБ), включително и на правото на синдикално сдружаване, прогласено в чл.49 от КРБ.

**2. Член 172 НК<sup>10</sup> - „Престъпления против трудови права на гражданите“** е включен в особената част, Глава трета – „Престъпления против правата на гражданите“.Обект на престъплението по чл.172 НК, общо казано, са трудовите права

---

<sup>9</sup> КРБ Чл. 12. (1) Сдруженията на гражданите служат за задоволяване и защита на техните интереси.

(2) Сдруженията на гражданите, **включително синдикалните**, не могат да си поставят политически цели и да извършват политическа дейност, **присъщи само на политическите партии**.

<sup>10</sup> Чл. 172. Който **съзнателно попречи на някого да постъпи на работа** или го **принуди да напусне работа** поради неговата народност, раса, религия, социален произход, **членуване или нечленуване в синдикална** или друга организация, политическа партия, организация, движение или коалиция с политическа цел или поради неговите или на ближните му политически или други убеждения, се наказва с лишаване от свобода до три години или глоба до пет хиляди лева.

(2) Длъжностно лице, което не изпълни заповед или влязло в сила решение за възстановяване на неправилно уволнен работник или служител, се наказва с лишаване от свобода до три години.



на гражданите и по-специално принудата към напускане или съзнателното пречене за постъпване на работа.

Вярно е, че един от признаците, една от причините, въз основа на които това престъпление се извършва, е **членуването или нечленуването в синдикална организация**, но този престъпен състав съвсем не изчерпва възможните причини за посегателства към правото на сдружаване, вкл. и в организациите по чл.49, ал.1 Конституцията. Тоест чрез него **основно се защитават трудови права**, а не конституционното и политическо право на сдружаване в организации, извън тези по чл.169а НК.

Ето защо и този действащ състав от НК не може да служи като основание за отказ от приемането на нашето предложение.

Несъстоятелно е да се твърди, че правото на сдружаване, вкл. и в организациите по чл.49, ал.1 от Конституцията, било охранено, при това достатъчно и изчерпателно от чл.172 НК.

След като през 2022 г. се намери политическа воля за внасянето на законопроект, в контекста на исканията на КНСБ, такъв закон все още е не гласуван от Правната комисия в Народното събрание. След като по законопроекта бяха поискани становищата МТСП и Министерство на правосъдието, с изненада разбрахме, че в становището на МТСП се заявява, че *„... счита, че е нормативно определен адекватен механизъм за осъществяване на контрол и налагане на санкции при нарушенията на трудовото законодателство, вкл. и по отношение на правото на синдикално сдружаване и на произтичащите от това права, което дава възможност на синдикалните организации и техните членове ефективно да изпълняват специфичните си функции, свързани със защита на правата и интересите на работещите“*. Обратното становище изразява Министерство на правосъдието, които лаконично, но категорично заявяват подкрепа към внесенния законопроект. КНСБ светкавично реагира с възмущение на становището на МТСП по въпроса и незабавно изпрати писмо до председателите на парламентарните групи и председател на Комисията по правни въпроси в 48-то народно събрание с ясни аргументи, че становището на МТСП е умишлено манипулативно.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Прилагаме писмото на КНСБ в цялост:

**КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ**

**ДО**

**ПРЕДСЕДАТЕЛИТЕ НА ПАРЛАМЕНТАРНИ  
ГРУПИ**

**48-то НАРОДНО СЪБРАНИЕ**

**ДО**

**Г-Н РАДОМИР ЧОЛАКОВ**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА ПО  
ПРАВНИ ВЪПРОСИ**

**48-то НАРОДНО СЪБРАНИЕ**

Във връзка с писмо на МТСП изх.№ 02-00-394/30.11.2022г.,

вх.№ в НС-КП-48-253-03-7/01.12.2022г. , публикувано на страницата

на Правната комисия към 48-то народно събрание

**Уважаеми дами и господа, председатели**

**на парламентарни групи,**

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

**Уважаеми господин Чолаков,**

Възмутени сме от становището на Министъра на труда и социалната политика Лазар Лазаров (наричано по-нататък “становището“), изготвено в отговор на Ваше писмо (№ КП-48-253-03-7/21.11.2022г.) до МТСП, относно предложение на народните представители г-н Гюнер Ахмед и г-жа Ертен Анисова към законопроект за изменение и допълнение на приетия на първо гласуване общ законопроект на Наказателния кодекс

Макар и кратко по обем, становището изобилства от неверни твърдения, основани на неправилно тълкуване на текстове от Кодекса на труда(КТ). Основният му извод и оценка относно необходимостта от приемането на предложението на двамата народни представители е подвеждащ и неверен. В своята цялост то предизвиква един основен въпрос – какво представлява като цяло – **манипулация или невежество?**

Надяваме се да намерите верният отговор, включително и въз основа на представения по-долу наш коментар-анализ на съдържанието на „становището“.

**I. Някои съображения с оглед правото на сдружаване и неговата правна уредба в националното ни законодателство.**

1.Прогласеното в конституцията право по чл.49, ал.1 КРБ е индивидуално, човешко право, което има граждански и политически характер и произтича от, или е форма на правото на сдружаване, уредено в чл.44 от Конституцията на Република България. Становището вярно отразява природата и същността на това право, вкл. го откроява като специфична форма на правото по чл.44 КРБ, видно и от текста и на чл.12, ал.2 КРБ.

Правото на сдружаване по чл.49, ал.1 КРБ не е трудово право. То не попада и в по широкия предметен кръг на на регулация на Кодекса на труда (вж.чл.1, ал.1 КТ), още повече, че чл.49, ал.1 КРБ не насочва към отделен закон. Нито чл.44 КРБ, нито чл.12 от КРБ, а още по-малко чл.49, ал.1КРБ, насочват към допълнително уреждане на правото по чл.49, ал.1 КРБ в закон, още по-малко в трудов закон, респ. Кодекс на труда. Единствено член 44, ал.3 КРБ(право на сдружаване на гражданите) изрично насочва

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

към закон, който да урежда „...организациите, които подлежат на регистрация, реда за тяхното прекратяване, както и взаимоотношенията им с държавата.“ **Нищо повече!**

Насочване към допълнителна правна уредба на равнище закон, с оглед правото по чл.49,ал.1КРБ, има само спрямо държавните служители, за които чл.116, ал.2 КРБ от конституцията повелява, че „Условията, при които държавните служители се назначават и освобождават от длъжност и могат да членуват в политически партии и синдикални организации, както и да упражняват правото си на стачка, се определят със закон.“ Отделен въпрос е какво следва да се разбира под условия, предвид изискванията на 87 Конвенция на МОТ, ратифицирана от България.

Правото на сдружаване по чл.49,ал.1 КРБ е различно по своята същност, характеристики и елементи от конституционното **право на гражданите на труд** уредено от чл.48 КРБ, който с няколкото си алинеи, и най-вече с ал.5, и във връзка с чл.16 КРБ насочва към отделен, специален закон - Кодекса на труда.

2. В отменената Конституция(от 1971г.), **няма текст който да дава/прогласява** право на работниците и служителите на синдикално сдружаване, по подобие на чл.49, ал.1 КРБ от действаща конституция от 1991г. В отменената конституция е съществувал чл.52, който е давал право на гражданите ( без да ги определя и назовава работници и служители) да „...образуват..“ различни граждански организации, вкл. и професионални организации с нестопанска цел. Респективно в КТ от 1986г., също няма специален текст. Съществувал е чл.5 КТ (Професионални съюзи-представители на интересите на работниците и на трудовите колективи), който само прокламира целите и задачите на профсъюзите.

Едва през 1992г.(ЗИД на КТ-ДВ,бр.100/1992г.) се създава нов чл.4, който обединява:

- нова ал. първа, с идеята да отговори на чл.49, ал.1 КРБ и като втора алинея съществувалия чл.5 КТ с някои редакции.

С приемането на Конституцията от 1991г. правото на работниците и служителите на сдружаване е **въздигнато в ранг на основно, конституционно право.**

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----





Ето защо, включително и чрез редакционните изменения и допълнения в чл.4,ал.1КТ(от 1992г.) тази алинея не прогласява, не урежда никакво ново право, а само преповтаря **конституционното право по чл.49, ал.1КРБ**. Нещо което нито чл.49, ал.1 КРБ, нито който и да е друг конституционен текст не изисква от законодателя. Същата е ситуацията и с новосъздадения, с посочения ЗИД на КТ от 1992г., нов чл.5 уреждащ конституционното правото на сдружаване на работодателите по чл.49, ал.2 КРБ.

## II. На фона на горното основното твърдение в становището на МТСП,

според което „... **трудовето законодателство гарантира правото на сдружаване.**“ (стр.2, посл.абз.) е невярно, необосновано, волно или неволно подвеждащо в невярна посока.

1.Индивидуалното право на сдружаване, уредено от чл.49, ал.1 КРБ и преповторено в чл.4, ал.1 КТ, не е предмет на правната уредба съдържаща се в КТ<sup>11</sup>.

1.1.Правото на сдружаване е различно от правото на труд. Съдържанието на това индивидуалното право е да **бъде свободно формирана и заявена лична воля за сдружаване с други работници и служители в синдикална организация** с два варианта:

- заедно с други работници и служители да създам, образувам, учредя синдикална организация или
- да се включа в състава и работата на вече създадена, действаща синдикална организация.

Всичко свързано с формирането на воля за сдружаване и формални изисквания

---

<sup>11</sup> КТ, Чл. 1. (1) Този кодекс урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, **както и други отношения, непосредствено свързани с тях.**

(2) Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения.

(3) Този кодекс цели да осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.



за нейното заявяване и постигане на ефект от заявената воля не се съдържа в закон, в нормативен акт, а в **Устав на синдикалното формирание.**

1.2. Ето защо формирането на свободна воля за сдружаване, евентуалните намеси с цел опорочаването ѝ, намесите отвън с оглед да ѝ пречат, да я манипулират, не са предмет на трудовото законодателство, следователно не попадат в контролната и санкционираща дейност на ГИТ, независимо от редакцията на новата ал.1 в чл.4 КТ.

Това право **не се съдържа** и в отношенията, непосредствено свързаните с трудовите отношения, които също са предмет на отделни правни норми в КТ. Извън чл.4, ал.1КТ в КТ няма нито една правна норма, съдържаща хипотеза, диспозиция и санкция, които да са насочени към уреждане на индивидуалното, човешко и гражданско право на сдружаване на работниците и служителите.

1.3.Никъде в КТ няма уредени изисквания, условия, задължения към работодателя или длъжностни лица да уважават, и/или спомагат, съдействат за реализацията на това индивидуално, човешко право. Никъде в КТ, или в който и да е друг закон, не е предвидена каквато и да е реална, имуществена, административна или наказателна отговорност за неизпълнение на това задължение.

1.4.Предложението на двамата народни представители не визира като възможен субект на криминализираното деяние работодателя, тъй като работодателите обикновено, в преобладаващия случай, са юридически лица. Предложението е насочено срещу всеки субект (*който*), физическо лице, директор, управител, лице заемащо управленска позиция в съответното предприятие, длъжностно лице от предприятието, вкл. и работници и служители, както и лица извън предприятието, които биха могли да бъдат носители на подобни деяния.

2.Чл.4, ал.2 КТ(бившият чл.5 от КТ до промяната от 1992г.) само и единствено прогласява правата на синдикалната организация, нейните функции и роля, като субект на сдружени физически лица. Възприемаме я, а **и по същността си**, тя синтезирано транспонира редица норми от Конвенция №87 на МОТ за свободата на сдружаването и закрила на правото на организиране относно същността, характера и предназначението на синдикалните организации. Впрочем и двете алинеи на чл.4 КТ не са типични правни норми съдържащи хипотеза, диспозиция и санкция. **Те по-скоро имат**



### декларативен характер.

2.1. Правата на синдикалната организация, като **колективен субект на синдикална дейност**, са нещо различно от индивидуалното право на даден работник или служител на сдружаване в синдикална организация. Съдържанието на индивидуалното право е **заявената лична воля за сдружаване с други работници и служители в синдикална организация.**

Една от **неприкритите манипулации на становището** е, че смесва двете в едно и въз основа на тази обективно недопустима, невъзможна смес се извежда извода, че индивидуалното право е гарантирано, т.е. че има орган, който осъществява контрол по изисквания за прилагането му, и налага административни санкции при констатирани нарушения?!

3. Поради горните причини в нормите уреждащи контролната дейност по спазване на трудовото законодателство (чл. чл.399 – чл.411 КТ), както и в нормите уреждащи административно наказателна отговорност за нарушения на трудовото законодателство (чл. чл.412а - чл. 416 КТ), **не се съдържат разпоредби, свързани с конституционно уреденото, индивидуално, човешко и гражданско право на сдружаване.** Спрямо него и условията му за прилагане/изпълнение, няма и не може да има норми в КТ.

4. Все в този план и с оглед „аргументи“ от становището на МТПС:

4.1. **Член 46, ал.1 КТ** въвежда общо формулирано задължение за съдействие от страна на държавните органи, органите на местно самоуправление и работодателите, **но не на физическото лице, с оглед индивидуалното му право на сдружаване по чл.49, ал.1 КРБ, респ.чл.4, ал.1 КТ**, а спрямо синдикалните организации, които са колективен субект на синдикалната дейност, както и на права и задължения по силата на закона свързани с представителството на интересите на работниците и служителите.

А както видяхме по-горе колективните права и задължения на синдикалната организация, които са уредени в КТ, нямат общо, не са едно и също, с конституционно установеното, индивидуално човешко право по чл.49, ал.1 КРБ. Отделен въпрос е, че по пътя на индивидуалното упражняване на правото по чл.49, ал.1 КРБ се стига до



учредяване и действие на синдикалната организация, като в КТ са създадени правни **норми свързани с правата на синдикалната организация**. Спрямо тях контрол по спазването им и налагане на санкции са възможни, но не и спрямо нарушения на индивидуалното право по чл.49, ал.1 КРБ.

Тоест чл.46 КТ не може да служи, като основание за търсене на отговорност, памакар и административна, в случаите на деяния срещу правото по чл.49, ал.1 КРБ.

4.2. **Член 49** КТ не е предназначен да обезпечава, да гарантира правото по чл.49, ал.1 КРБ и завареният от него чл.4, ал.1 КТ. Той има за цел да обезпечи процесуалния ред и условия, при които създадени вече синдикални организации се регистрират от съда и придобиват качеството на юридическо лице. **Чл.49 КТ е типична процесуално-правна норма съдържаща се в материален закон.**

За нарушения на чл.49 КТ отговорност въобще не може да се търси по реда на КТ. Главната инспекция по труда (ГИТ) няма никакви контролни правомощия по неговото прилагане, тъй като този член не попада в правните норми, които представляват трудово законодателство.

4.3. В становището, манипулативно според нас, се сочи и **чл.406 КТ**, (сигнална функция на синдикалните организации). Текстът урежда право на синдикалните организации да сигнализират контролните **органи за нарушения на трудовото законодателство**, както и да искат административно наказание за виновните лица.

В практиката има стотици подадени сигнали по реда на чл.406 КТ за действителни нарушения на трудовото законодателство. Но поради изложените по-горе причини, няма сигнали за нарушение срещу индивидуалното право на сдружаване по чл.49, ал.1 КРБ, вкл. и преповтарящия конституционното право чл.4, ал.1 КТ. Затова и ГИТ няма констатирани случаи на такива нарушения. И това както вече обяснихме се дължи на факта, че правото по чл.49, ал.1 КРБ е извън трудовото законодателство, както и на факта, че няма никакви норми в други закони, чрез които да се следи и въздейства на нарушителите в случай, че има пречки, съпротива, срещу реализацията на индивидуалното, конституционно право по чл.49, ал.1 КРБ.

**Едва сега** с предложението на двамата народни представители се създават



предпоставки за такава намеса. Същият коментар може да се направи и спрямо втората алинея на чл.406 КТ на която се позовава и становището с оглед основното си твърдение.

В тази връзка няма и практика за сигнали от страна на ГИТ срещу нарушения на това право по реда на чл.407 КТ, според който, ако контролните органи установят закононарушения, които съдържат данни за извършено престъпление или други правонарушения, те са длъжни да уведомяват органите на прокуратурата.

**4.4. По чл.416, ал.1КТ (стр.3,абз.последен) - установяване на нарушенията, издаване, обжалване и изпълнение на наказателните постановления.** Като своеобразен „връх“ в „аргументите“ на становището стои позоваването на чл.416 КТ, с погрешно посочена ал.2, вместо ал.1ва.

Текстът е приложим спрямо констатирането, актуването и доказателствената сила на актовете, с които се установяват нарушения на трудовото законодателство. Както вече посочихме правото по чл.49, ал.1 КРБ, респ. чл.4, ал.1 КТ, не се включват в трудовото законодателство, поради липсата на конкретно уредени в трудовото законодателство задължения, права или изисквания за реализацията на това право. Включително и по отношение на субекти, които биха пречили или се противопоставят на реализацията му. Ето защо този „аргумент“ е без никакъв ефект по отношение на основният извод в становището и неговото продължение, според което правото на сдружаване *“... .. може да се осъществява свободно и без да е необходимо допълнително разрешение от държавата или от работодателите, като членуването в синдикалната организация е в зависимост единствено от волята на съответния работник или служител и от устава на самата организация.”*(стр.2, абз. последен, изречение второ).

### **III.В заключение.**

На финалът на становището, министър Лазаров заявява, уверява (стр.4,абз. последен) председателя на комисията по правните въпроси в 48-то Народно събрание, а чрез него и членовете на комисията, че има нормативно определен адекватен



механизъм за осъществяване на контрол и налагане на санкции при нарушения на трудовото законодателство, „ .... *вкл. и по отношение на правото на синдикално сдружаване...*“.

Това невярно, неотговарящо на обективните факти, финално изявление на министър Лазаров е капчицата, която прелива чашата на нашето търпение. И ни дава основание да окажем становището, като цяло, и в частност към относимия към предложението на двамата народни представители извод, за **манипулативни**.

Надяваме се, народните представители, ще вземат предвид предложенят им коментар- анализ.

Всичко изложено по-горе има и характер на становище, което напълно и аргументирано подкрепя направеното от народните представители г-н Гюнер Ахмед и г-жа Ертен Анисова предложение за допълнение в Наказателния кодекс.

05.12.32022г.

С уважение:

ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ

ПЛАМЕН ДИМИТРОВ

## **НАРУШЕНИЯ ОТНОСНО НАСИЛИЕТО И ТОРМОЗА НА РАБОТНОТО МЯСТО**

В настоящия раздел на доклада обръщаме специално внимание и на нарушенията, свързани с насилието и тормоза на работното място. За да направим въведение, публикуваме тук снимка, която онагледява комуникацията на началник на институция в България към служители в съответното звено.

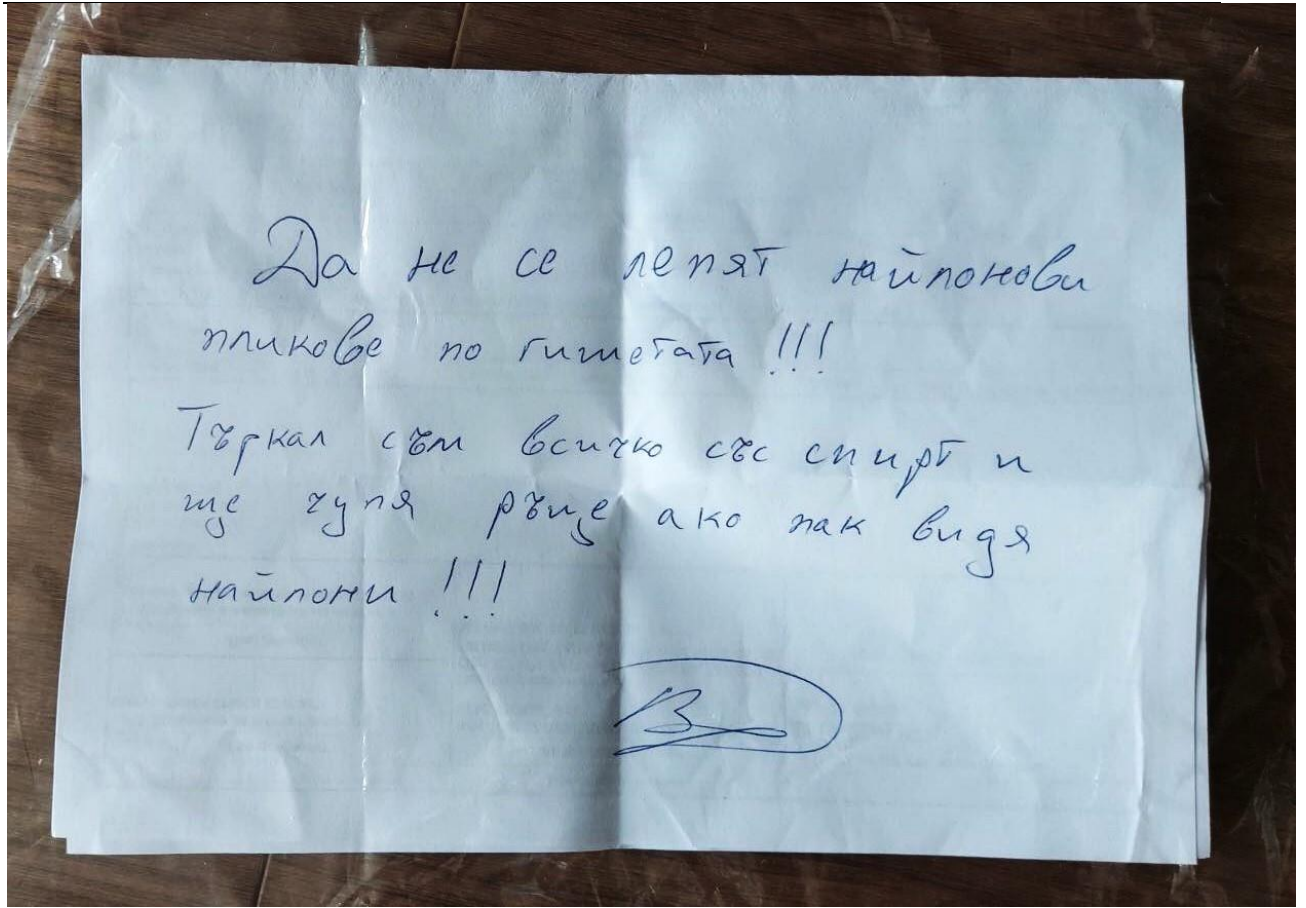
----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



Това съобщение от страна на директора е окачено на таблото за обяви, което е разположено на видно място в съответната дирекция. В „обявата“ се гласи „ Да не се лепят найлонови пликосе по гишетата!!! Търкал съм всичко със спирт и **ще чупя ръце ако пак видя найлони!!!**“. Началникът на институцията дори е поставил своя подпис, за да няма съмнение от кого е отправено заплахата (съобщението).

Животът и практиката налагат да открийм в широката рамка на прегледа за състоянието и спазването на трудовите, граждански и осигурителни права в областта на труда през 2022г. една сравнително нова тема - за насилието и тормоза, в областта на труда.

Тя е продукт не само на зачестилите в последните години прояви на насилие и тормоз на работното място, вкл. и в периода на пандемията от Ковид 19, но най-вече на факта, че международните организации и най-вече МОТ, концентрираха вниманието на световната общност върху тази тема, чрез Конвенция №190 на МОТ за насилието и тормоза в областта на труда. Тази конвенция стана обект на внимание и от ЕК, която

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----

Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България”, финансиран от Оперативна програма „Добро управление”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



застава на становището, че "...в интерес на ЕС е да насърчи прилагането на международен инструмент за борба с насилието и тормоза в сферата на труда в съответствие с вътрешната си рамка, тъй като Конвенцията се отнася до определени области от правото на Съюза и Европейският съюз не е в състояние да се присъедини към нея. Конвенцията по същество не поражда загриженост от гледна точка на съществуващите достижения на правото на ЕС. Следователно е в интерес на ЕС Конвенцията да бъде ратифицирана от държавите — членки на ЕС. За тази цел и с оглед на компетентността на ЕС в областите, обхванати от Конвенцията, е необходимо всички правни пречки на равнище ЕС пред ратифицирането на Конвенцията от държавите — членки на ЕС, да бъдат премахнати“.

Системата на КНСБ за набор на сигнали и съобщения за нарушени права показва, че работниците и служителите, все по често и по точно се ориентират в материята и същността на насилието и тормоза, намерили място в сферата на труда.

Обществото беше скандализирано на няколко пъти, чрез публично констатирани и оповестени прояви на насилие и тормоз в здравни заведения от пациенти срещу лекари, в транспортни средства от пътници към контролори и водачи на съответните превозни средства, в учебни заведения, за насилие от родители и ученици спрямо учители и други лица от учебния персонал. Отвратителни прояви на насилие и тормоз бяха оповестени и в търговски обекти от длъжностни лица спрямо посетители или граждани,(последният случай от април в пловдивски МОЛ).

Съществено е да се отбележи, че проявите на насилие и тормоз, могат да бъдат както между физическо лице, упражняващо правомощието на работодател, и работник или служител, така и между работниците и служителите помежду им и между работещите и трети лица (клиенти, ползватели на услуги, посетители и др.). Особено тревожни са проявите на насилие в средите на подрастващите в учебни заведения, които стават системни и говорят за проблеми и нужда от действени стъпки за противодействие на насилието и тормоза на работното място.





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

В България няма система за регистрация на подобни прояви и единствено средствата за масово осведомяване по своеобразен начин ги регистрират и оповестяват.

През 2021 и 2022г. КНСБ проведе кампания с разяснителен и агитационен характер за ратификация на Конвенция 190 на МОТ, благодарение на нашата инициатива през юни 2022г. ИСС прие Становище за ратификация на Конвенция 190 на МОТ, като необходимо условия за концентриране на усилията на държавните органи и най-вече на МТСП с оглед въвеждане в националното ни законодателство на норми и правила насочени срещу недопускане и предотвратяване на насилието и тормоза на работното място.

Уви резултат няма! В политическото безвремие нито една политическа сила не се ангажира с ратификацията на конвенция № 190 на МОТ. Случаите на насилие и тормоз на работното място възникнали по време на работа, или свързани или произтичащи от работа обаче продължават и ще продължават.

Ето защо ползваме случая и в това време разделно се обръщаме към политическите сили и държавни органи – незабавно да се предприемат действия за подготовката и приемането на проектозакон за ратификацията на Конвенция №190 на МОТ за насилието и тормоза в областта на труда.

----- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg) -----

*Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България”, финансиран от Оперативна програма „Добро управление”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.*