



СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ „ПОДКРЕПА“

1125София

www.sas-podkrepa.org

+359 2870 33 53

Бул. "Драган Цанков" № 35

e-mail: nsashg@yahoo.com

Изх. № 01-76/ 22.08.2022 год.

ДО
Г-ЖА ЕКАТЕРИНА АСЕНОВА
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА
ИА „ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“
СОФИЯ

КОПИЕ:

ДО
Г-ЖА ВЕСЕЛА ЛЕЧЕВА
МИНИСТЪР НА МЛАДЕЖТА И СПОРТА
СОФИЯ

ОТНОСНО: нарушения на трудовото законодателство в ДП „Български спортен тотализатор“

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО АСЕНОВА,

На основание чл.406, ал.1 от Кодекса на труда, с настоящото Ви сигнализирам за допуснати целенасочени и груби нарушения на трудовото законодателство в Държавно предприятие „БЪЛГАРСКИ СПОРТЕН ТОТАЛИЗАТОР“.

Паралелно с процедурата по увеличение на възнагражденията на служителите на ДП „Български спортен тотализатор“, вследствие на реализирани промени във Вътрешните правила за работната заплата, ръководството на предприятието е предложило на служителите подписване на Допълнително споразумение, в което са предвидени текстове, които представляват изключително грубо погазване на основни правни принципи и институти на българското трудово законодателство. Така предложеното от работодателя допълнително „споразумение“ **е подписано от над две/трети от работниците/служителите** по данни от коментари на представители на самото ръководство на ДП „БСТ“. Действията на работодателя в случая, ако не се дължат на изключителна некомпетентност относно законосъобразното осъществяване на трудовите правоотношения, могат да се възприемат само като целенасочено, демонстративно и безогледно погазване както на етични норми, така и на основни трудови права, сред които

и гарантираното от законодателя право на възнаграждение за престириания от работника/служителя труд.

В предложеното от работодателя допълнително „споразумение“, четем:

„Създава се нова точка в подписания между страните трудов договор. със следното съдържание:

т. 1. Други условия:

т. 1.1. При нарушение от работника/служителя на трудовата дисциплина, установено с влязла в сила заповед, с която му е наложено дисциплинарно наказание, същият **дължи на работодателя ОБЕЗЩЕТЕНИЕ за това нарушение на трудовата дисциплина в размер, както следва:**

- 50 (петдесет) лева при наложено дисциплинарно наказание „забележка“ по чл.188, ал.1, т.1 от Кодекса на труда:

- 100 (сто) лева при наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ по чл.188, ал.1, т.2 от Кодекса на труда:“

С други думи, Изпълнителният директор на ДП „Български спортен тотализатор“ в качеството си на работодател, „договаря“ с работниците и служителите и въвежда нов вид санкция за допуснати дисциплинарни нарушения извън изчерпателно и императивно регламентирания в действащото трудово законодателство. Изпълнителният директор на ДП „БСТ“, както и съответните длъжностни лица в ръководството на предприятието, явно не знаят, че **дисциплинарното нарушение може да бъде санкционирано само чрез изчерпателно предвидените в Кодекса на труда дисциплинарни наказания.** Дисциплинарната отговорност е **самостоятелен вид юридическа отговорност**, която влече след себе си определени неблагоприятни за нарушителя на трудовата дисциплина последици, но те се изразяват единствено в наложената дисциплинарна санкция. **Само по себе си наложеното дисциплинарно наказание, не може да бъде основание и причина за заплащане на „ОБЕЗЩЕТЕНИЕ“ на работодателя.** Това е юридически абсурд. Дисциплинарната отговорност няма правовъзстановяващо действие подобно на гражданската. Обезщетение, произтичащо от налагането на дисциплинарна санкция се дължи, доколкото е изрично предвидено от законодателя, само в случаите на дисциплинарно уволнение (чл.221, ал.2 от Кодекса на труда), но видно от разпоредбата на чл.221, ал.4, т.2 от КТ, обезщетението в този случай възмездява работодателя заради вредите претърпени поради обстоятелството, че предвид уволнението, той е останал без работник/служител за съответната работа. Разбира се, възможни са хипотези, при които от допуснатото дисциплинарно нарушение да са настъпили имуществени щети за работодателя, поради което **отделно** от дисциплинарната санкция, нарушителят да понесе и съответната имуществена отговорност **по установения за това ред и в рамките на отделно производство.** Няма как да допуснем, че ръководството на ДП „БСТ“, несъзнателно и/или несполучливо се е опитало да пресъздаде именно такава хипотеза на прилагане на двата вида отговорност, защото предписаното в цитирания по-горе текст е ясно и категорично – работникът/служителят при всеки случай на наложено дисциплинарно наказание дължи ОБЕЗЩЕТЕНИЕ на работодателя, произтичащо само и единствено от факта, че е налице наложена дисциплинарна санкция. Освен това, вероятността за „случайна грешка“ при съставяне на „споразумението“ се самоизключва, доколкото по-нататък в същото „споразумение“ се предвижда, че:

„т.1.2. обезщетението по предходната т.1.1. е дължимо независимо от имуществената отговорност на работника/служителя, предвидена в Кодекса на труда“. Вярно е, че дисциплинарната отговорност се прилага независимо от имуществената, когато има основание за реализиране и на такава спрямо работника или служителя, но тук, работодателят е предвидил изрично, че ОБЕЗЩЕТЕНИЕТО за наложената дисциплинарна санкция е дължимо независимо от евентуалната имуществена отговорност.

С посоченото дотук, своеобразното творчество по създаване на нови трудовоправни норми не се изчерпва. В същото допълнително „споразумение“, любезно предоставено на служителите на ДП „БСТ“, се посочва още, че:

„т.1.3. с подписването на настоящия трудов договор и на основание чл.272, ал.1 от Кодекса на труда, работникът/служителят ДАВА съгласие работодателят да извършва удържки от трудовото му възнаграждение, от допълнителните възнаграждения към него с постоянен характер и от дължимите му по трудовия договор обезщетения, с които удържки да бъде извършено прихващане за всички вземания на работодателя към работника/служителя, представляващи размера на сумата, дължима като:

А/ обезщетения за неспазено предизвестие по чл.220 от Кодекса на труда, по чл.221, ал.2 и/или 3 от Кодекса на труда;

Б/ Обезщетения по т.1.1. от настоящия договор;

В/ превишаване на определения лимит на зачисления му служебен телефон (ако такъв му е предоставен);

Г/ преразход на гориво на зачисления му служебен автомобил (ако такъв му е предоставен);

Д/ стойността на изгубено, увредено или унищожено по вина на работника/служителя на поверено му от работодателя имущество – удостоверителни знаци за участие в организирани от ДП Български спортен тотализатор игри (по номинал), терминално устройство (по балансова стойност); мобилен апарат (по балансова стойност); служебен автомобил (по балансова стойност); компютър (по балансова стойност); периферно устройство (по балансова стойност); друго, предоставено (по балансова стойност).

Е/ стойността на заплатената сума от работодателя, за наложено му административно наказание, произтичащо от действията на служителя/работника (по Закона за хазарта, Закона за движение по пътищата и др.)“

Така цитираните текстове отново са в грубо противоречие с предвиденото от българския законодател с цел гарантиране правата на работниците/служителите. Чл.272 от Кодекса на труда принципно забранява на работодателя да прави удържки от трудовото възнаграждение на работника/служителя, освен в изрично посочените в закона случаи. Вярно е, че извън изчерпателно и императивно изброените хипотези, удържките са възможни ако е налице съгласие на работника/служителя. Следва обаче да се подчертае, че съгласието се дава за всеки конкретен случай, то не може да е дадено предварително и „по принцип“, какъвто е характера и смисъла на цитираните текстове от споразумението. Това „предварително съгласие“ в случая има смисъл и значение на предварителен отказ от трудови права, който съгласно чл.8, ал.4 от КТ е недействителен. Работодаателят по никакъв начин не отчита спецификата на имуществената отговорност на

работника/служителя. Няма индикации за познаване на разликата между ограничена и пълна имуществена отговорност на работника, за ограниченията в размера на отговорността, а още по-малко за реда на осъществяване на имуществената отговорност. По никакъв начин не се отчита факта, че пълната имуществена отговорност на работника или служителя за причинена на работодателя вреда при или по повод изпълнение на служебните задължения **се осъществява по съдебен ред** /общ исков процес: особено производство по финансови начети, граждански иск в наказателния процес/. В тези случаи удръжки от трудовото възнаграждение се правят въз основа на влязло в сила съдебно решение или осъдителна присъда.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО АСЕНОВА,

Посоченото в настоящия сигнал поведение е недопустимо за който и да е работодател в Република България, но впечатляващ в случая е факта, че такива текстове се предлагат от работодател – държавно предприятие, с особен публичен статут и имидж. Предвид естеството на нарушението, допускам, че работодателят не осъзнава, че подписа на работника/служителя под такива текстове не ги санира и не амнистира работодателското нарушение пред контролните органи, но това от своя страна предполага, че работодателят без притеснение ще пристъпи към прилагане на незаконосъобразните текстове на сключените споразумения и така ще се осъществят неопределен брой системни и мултиплициращи се нарушения.

С оглед горното, с настоящото Ви приканвам да извършите проверка по представените в настоящия сигнал обстоятелства и да предприемете незабавни мерки за предотвратяване и преустановяване на нарушенията.

Прилагам копие на Допълнително споразумение, в което е заличена частта с лични данни на работника/служителя.

22.08.2022 г.

София

С уважение,

.....
КРЕМЕНА АТАНАСОВА

Председател

САС „Подкрепа“

