

ДО
ПРОФ. ИРЕНА АТАНАСОВА
ДИРЕКТОР НА ИПАЗР „Н.ПУШКАРОВ“

СТАНОВИЩЕ

от

адв. Иван Дойнов – външен юридически консултант на ИПАЗР „Н. Пушкарров“

ОТНОСНО: Постъпило писмо с вх. № 93-324 от 24.06.2022 г. с предмет: Синдикално мероприятие, организирано съвместно от НФТИНИ и ФНСЗ на 27. 06. 2022 г. (понеделник)

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ДИРЕКТОР,

Във връзка с постъпило писмо с вх. № 93-324 от 24.06.2022 г. с предмет „Синдикално мероприятие, организирано съвместно от НФТИНИ и ФНСЗ на 27. 06. 2022 г.“ представям следното правно становище:

Фактическа обстановка:

В писмото служителят Е. Грънчарова сочи за насрочено синдикално мероприятие, насрочено за 27.06.2022 г. Не е упоменат вида на „синдикалното мероприятие“. Не е посочено къде ще се проведе същото. Автора на писмото се позовава на чл. 57, ал. 3 от Браншов колективен трудов договор на работещите в системата на Селскостопанска академия (БКТ), подписан на 09.11.2022 г. Иска се „освобождаване“ от служебни задължения на синдикални членове, поименно изброени в писмото на Грънчарова.

Писмото е входирано на 24.06.2022 г., петък, докато същевременно се иска становище от директора на института изразяващо се вземане на решение за „освобождаване“ на служители за целите на синдикално мероприятие (непосочено какво) за 27.06.2022 г. (предполага се целият работен ден, предвид липсата на посочени часове на синдикалното мероприятие). От горното е видно, че по същество искането е входирано последният работен ден, преди 27.06.2022 г., което може да се възприеме като липса на координация и/или организация на председателя на синдикалната организация, която затруднява навременното осъществяване на правен контрол за основателността му.

Правни изводи:

На първо място, считам че непосочването на вида на синдикалното мероприятие, макар и не опорочаващ искането факт, по същество го прави непълно и отново обективно невъзможно за осъществяване на правен контрол за неговата основателност, относно неговия предмет. Все пак, считам че искането в тази насока следва да се приеме, основно защото самата клауза на чл. 57, ал. 3 от БКТ си служи по същество с идентичен изказ. На следващо място, предвид липсата на часове на провеждане на мероприятията и посочването на конкретна дата (27.06.2022 г.), работен ден, следва да се приеме, че се иска „освобождаване“ за целият работен ден – понеделник. По отношение на самото искане автора на писмото умишлено или неволно си служи с грешен изказ като иска „освобождаване“ на служители за целите на синдикално мероприятие. Посочената клауза на чл. 57, ал. 3 от БКТ използва друга терминология на трудовото законодателство, а именно: *"За участие в конференции, заседания, семинари и други синдикални мероприятия, работодателят командирова работниците и служителите - синдикални членове и осигурява необходимите средства за дните на съответното мероприятие в рамките на календарната година"*. Командирането на работници и служители става по определен от трудовото законодателство ред, съблюдавайки императивни разпоредби

на нормативните актове, докато съвсем не е ясно какво е имал предвид автора на писмото с искането за „освобождение“ и по какъв ред да стане то. Предполага се, че позовавайки се на чл. 57, ал. 3 от БКТ следва да стане по реда на командироването, предвид липсата на друг начин, посочен в клаузата на договора.

Съгласно чл. 121 от Кодекса на труда (КТ), *"Когато нуждите на предприятието налагат, работодателят може да командирова работника или служителя за изпълнение на трудовите задължения извън мястото на постоянната му работа, но за не повече от 30 календарни дни без прекъсване"*. Съгласно чл. 215, ал. 1 от КТ *"При командироване по чл. 121, ал. 1 работникът или служителят има право да получи освен брутно си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и квартирни пари при условия и в размери, определени от Министерския съвет"*. **От цитираните разпоредби е видно, че работодателят командирова работник или служител само "извън мястото на постоянната му работа", за което на лицето се полага и обезщетение по реда на Наредбата за командировките в страната.** Мястото на постоянната работа на всеки един работник или служител е задължителен реквизит от трудовия договор, съгласно чл. 66, ал. 1, т. 1 от КТ. Следва се направи отлика между "Място на работа" и "Работно място", за което законодателят е дал легална дефиниция в § 1, т. 4 от Допълнителните разпоредби на КТ. Двете понятия се различават. *"За място на работата се смята седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор, доколкото друго не е уговорено или не следва от характера на работата"* - така чл. 61, ал. 3 от КТ. Или, при условие че седалището на ИПАЗР Н. Пушкиarov" е в гр. София, то мястото на работа също е в гр. София **и всяка една командировка на служители и работници от института може да се осъществява само до населени места извън гр. София.**

Заключение:

По посочената клауза на чл. 57, ал. 3 от БКТ сте длъжна да командирова работници и служители за участие в конференции, заседания, семинари и други синдикални мероприятия. **Редът за командироване е приложим съобразно КТ и Наредбата за командировките в страната, още повече че БКТ не предвижда никакъв специален ред за посочените командировки.** В чл. 9 от Наредбата за командировки в страната е предвидено командироването да става със заповед, елемент от която е и "мястото на командироване", до което се командирова работниците/служителите. Ако посочите командироване в населено място гр. София, при условие че работно място на синдикалните членове е гр. София ще нарушите чл. 121, ал. 1 от КТ, която както посочих изисква командироването да е извън мястото на постоянната му работа. **В този смисъл сте в обективна невъзможност да командирова работник/служител по реда на чл. 57, ал. 3 от БКТ в гр. София, но сте задължена да го правите за населени места извън мястото на постоянната работа на работника/служителя, който иска да се възползва от предоставеното му право по посочената клауза на БКТ.**

27.06.2022 г.

С уважение,
адв. Иван Дойнов:/КЕП/