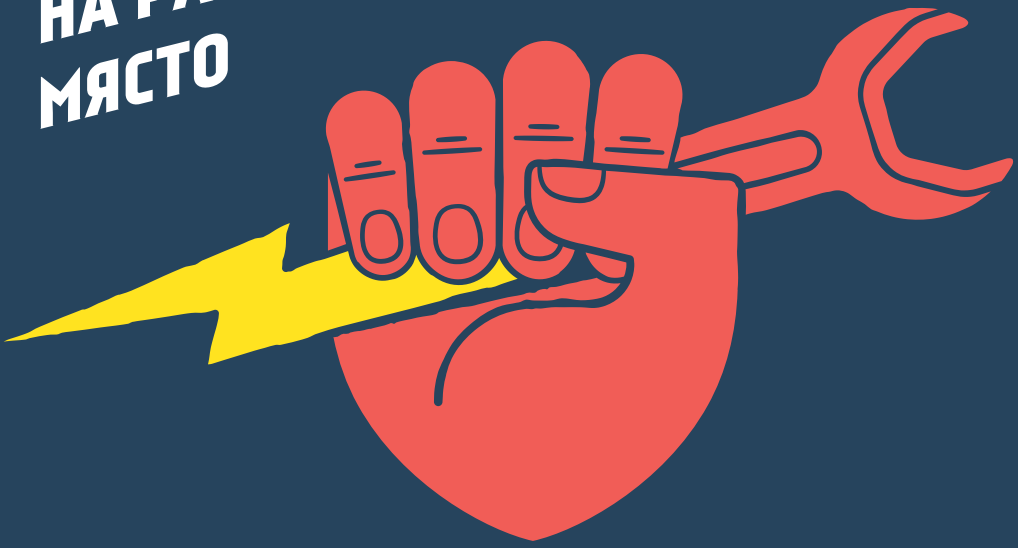
Ваня Григорова

ПЪТЕВОДИТЕЛ

ЗА ЗАЩИТА НА РАБОТНОТО МЯСТО

Конкретни казуси, права, самоорганизация



КОЛЕКТИВ ЗА ОБЩЕСТВЕНИ ИНТЕРВЕНЦИИ

Пътеводител за защита на работното място

Конкретни казуси,

права,

самоорганизация

Тази публикация е възможна с подкрепата на Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe, със средства на Министерството на външните работи на Германия.
Тази публикация или части от нея могат да бъдат използвани безплатно, стига коректно да бъде упомената оригиналната публикация.

Тази книга не е предназначена за търговски цели и нейната продажба и/или препродажба е забранена.

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

Пътеводител за защита на работното място

Конкретни казуси, права, самоорганизация

Ваня Григорова

КОЛЕКТИВ ЗА ОБЩЕСТВЕНИ ИНТЕРВЕНЦИИ

София, 2020

Заглавие Пътеводител за защита на работното място: Конкретни казуси, права, самоорганизация

(cc)

Автор Ваня Григорова

Редакция Антон Колев
Дизайн на корица Росица Ячкова
Оформление Мадлен Николова

ISBN 978-619-7219-29-6
Колектив за обществени интервенции, София, 2020
download koibooks.novilevi.org

Съдържание

Увод **9**

Пазар на труда – къде е работникът? **11**

Синдикална секция 13

Тристранка – социален диалог 18

Стачка 19

Договор **21**

Основни видове договори 24

Истински трудови договори 25

Нетрудови договори 28

Видове възнаграждения **28**

Удръжки от работната заплата **35**

Обезщетения 39

Често срещани проблеми **47**

Работно време и почивка 47

Защита за уязвими работници 48

Декларация „не съм бременна“ 50

Отпуск 51

Допълнителни задължения 52

Невъзможна норма 53

Неизплатени заплати 54

Колективен иск срещу работодател 55

Прекратяване на договор по взаимно съгласие 56

Работодателят задържа трудовата книжка 56

Как да си помогнат работещите **57**

Заключение **59**

Увод

При постъпване на работа шофьорът получава тежкотоварен автомобил, строителят – мистрия, лекарят – стетоскоп, а IT специалистът – компютър. На никой от тези професионалисти обаче не се връчва набор от възможности за защита на трудовите си права. Не го прави работодателят – няма и интерес, не го прави и образователната ни система, защото управляващите отказват да включат трудовите права в учебния план. А колкото и добър специалист да е, служителят е непълноценен, когато е лишен от работническия си щит – възможно е да стане жертва на измама, на експлоатация, на злоупотреба с човешкото му достойство. Традиционните оръдия на труда задължително трябва да бъдат съпътствани от оръдията за трудова защита, с идеи и начини за отстояване на интересите на работещите.

Наетите лица в България през 2019 г. са почти 2,9 млн. души. Тук са включени хората, които полагат труд и получават възнаграждение срещу него, без значение дали подписаният договор е трудов или граждански. Едва 115 хиляди са т.нар. предприемачи (хора, наели поне още един човек). Третата основна група заети лица са самонаетите – общо 215 хиляди души. В нея попадат адвокати, артисти, преводачи и др.

Самонаетите лица са такива, защото сами си търсят поръчки, нямат точно определено работно време и поради това няма гаранция, че изобщо ще работят през съответния месец и дали ще получат някакви доходи. Те получават брутното си заплащане за извършена работа, след което сами внасят осигуровки и данъци. Самоосигуряващите се лица са изведени пред скоби от закона – нито са наемни работници, нито са предприемачи. Работниците биват защитавани от Кодекса на труда и този за социално осигуряване, като имат възможност и за колективна синдикална защита. Бизнесът пък разполага с капитал, който да го брани. Самонаетите притежават характеристики и от двата лагера, но в общия случай нямат нито законова, нито финансова защита.

От всичко казано дотук става ясно, че шансът да си работник, а не бизнесмен, е значително по-висок. Поради това и фактът, че в училище се изучава предприемачество, а не трудови и осигурителни права и как се защитават те, няма логично обяснение. Това е основната причина масово българските работници да не са запознати с базови принципи и правила в трудовото законодателство: да не знаят кога могат да откажат да подпишат документ, чието съдържание не ги удовлетворява; да не могат да отстояват основни свои права, защото или не търсят информация, или не знаят къде да я открият. В допълнение, законите в България се променят твърде често и е възможно дори предоставената тук информация, след два месеца вече да не е актуална.

В настоящата брошура няма как да опишем всички възможни ситуации с техните нюанси, но ще се опитаме да обхванем по-често срещаните въпроси:

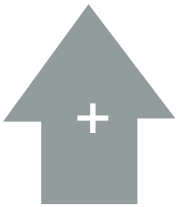
- Какво е трудов договор?
- Трябва ли да настоявам заплатата ми да е на „светло“ и да имам осигуровки, което означава по-малко разполагаеми средства за мен тук и сега?
- Има ли право работодателят да ми налага глоби?
- Възможно ли е да ме преместят в друг обект на предприятието?
- Като човек с увреждане или майка на малко дете, разполагам ли с допълнителни защити и ако да, то как да се възползвам от тях?Има ли колективни средства за защита от трудова експлоатация или трябва да се защитя сам?

Трудовото законодателство е лабиринт от правила. Един случай рядко е напълно идентичен с друг. Затова подчертаваме, че тук са описани общи постановки, но при конкретен казус е задължителен преглед на документацията от адвокат по трудово право и/или експерти от синдикални организации.

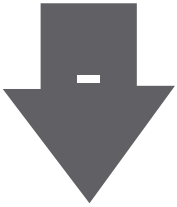
Пазар на труда – къде е работникът?

Макар и да звучи цинично, реално всички ние сме на пазара на труда, където предлагаме труда си, а друг решава дали да го купи. Той обаче не купува нас като човешки същества, а единствено работната ни сила за дадено време или за конкретната задача, която извършваме. Работодателят не придобива право над свободната ни воля, над законовите ни права и не може по никакъв начин да ни ограничава извън договореното работно време. Работниците са пълноценни и равноправни партньори в трудово-правните отношения. Ако някой работодател твърди и налага обратното, то е защото другата страна не е оказала силна съпротива срещу опитите му да я подчини.

Но равноправието между труда и капитала не означава, че те имат еднакви интереси.



Работниците искат по-високи заплати.



По-високите заплати обаче очначават по-ниски печелби за работодателя.

Това е непреходното противоречие между труда и капитала. Всяко искане на работниците струва пари – заплати, осигуровки, ваучери за храна, транспорт, здравословни и безопасни условия на труд, платен отпуск. Всички тези придобивки за работника са разходи за бизнеса, които намаляват възможната печалба.

Възможно е да се постигне някакъв компромис, стига работодателят да разбере, че опазването на живота и здравето на служителите, както и осигуряването на закрила за техните семейства, гарантира по-висока производителност; т.е. ако разбере, че и той има интерес да плаща повече, за да получи повече. В немалко случаи обаче дори не се стига до преговори с работодателя, еднолично налагащ правила, с които икономически по-слабата страна в преговорите – работникът, или се съгласява, или напуска. Условията могат да се променят и съобразно интересите на работника, но само чрез колективни усилия на самоорганизирали се работници.

August 30, 2019

Абсурдните работодатели в 21 век.Днес работодател ме извика на разговор, защото.....съм ползвала тоалетната повече от 4 пъти на ден.Септичната яма към заведението била плитка и отпушването струвало 200 лв.На същата имаше надпис: Не ползвайте ws по голяма нужда!Аз към я ползвала по малка. Пия хапчета за високо кръвно едно,от които е обезводняващо. Помоли ме да се ограничи във физиологичните си нужди...Не вярвах на очите и ушите си...Нямал възражения относно трудовите ми ангажименти, но имал към пикочния ми мехур.Бих му дузпата докато ми обясняваше колко пари дължи на съдружника си и как е длъжен да се съобрази с неговите претенции,а той си си нямал друга работа, а е гледал на камерата колко посещения съм имала към тоалетната .А тоалетната е от времето на Елин Пелин.Клекало,дето с кофа се налива вода. София,Красно село.

Както виждаме, в този случай човекът е решил проблема си като просто е напуснал. Това е най-добрият подход, когато ситуацията на пазара на труда е изгодна за работещите и те могат лесно да намерят друго работно място. Ако обаче подобен натиск и опит за контрол над физиологичните нужди на работника се случва в условия на икономическа криза, е по-добре борбата да се води на място, дори и в малки предприятия.

Индивидуалната борба в повечето случаи е безрезултатна. Група от работници обаче имат възможност да преговарят, а при определени условия – и да стачкуват, т.е. да спрат да работят за определено време. Вариантите за действие са два: само през общо събрание на работниците в предприятието и/или през синдикат. Теоретично е възможно да се води диалог с работодателя и през общото събрание, но да се поддържа активна комуникация между работниците, да се формира и отстоява единна позиция на практика не е. Именно затова синдикатът е по-работещият вариант.

На следващите страници на брошурата ще се спрем на основните понятия в трудовоправните отношения и възможните действия, илюстрирани с примери от реален синдикален опит.

Синдикална секция

Синдикалната секция е структура, която се **създава и управлява** от работниците в конкретното предприятие. Няма по-грешен въпрос от „Къде са синдикатите?“. По същество това е самокритика, защото никой отвън не може да направи синдикат в една компания, освен ако синдикатът не е т.нар. „директорски“ – създаден и контролиран от работодателя. Има ли синдикат в предприятието, достатъчно е да се подаде заявление за членство към него. В случай че съществува повече от един, срещнете се с председателите и секретарите на всеки от тях, потърсете мнението на ваши колеги и тогава вземете решение при кого искате да членувате.

Няма ли такъв – създайте го! Нужни са само трима, но **най-добре поне пет, работници**. Тук ще опишем реален случай на учредяване на синдикат, ведно с всички съпътстващи затруднения, които трябваше да бъдат преодолени.

Примерът идва от общинско предприятие за поддържане на чистота, в което всеки нов директор сменяше почти целия персонал, за да настани свои близки и познати. Не бяха защитени дори хората, които получават заплати под средната за страната. Многократните опити да се намерят работници, склонни да учредят синдикална секция, завършваха без успех.

1. Учредяване – поредният новоназначен директор направи опит да прекрати договорите на група близки помежду си работници. Те се свързаха веднага с представители на синдикат и още на следващия ден бе направено събрание от 8 работници – шофьори, отчетници, кантарджии, като бяха избрани председател и секретар на секцията. От момента на учредяване, синдикалните членове започват да заплащат членски внос, чийто размер е различен в различните профсъюзи, а разпределението му зависи от приетите от конфедерацията (големия синдикат) правила. В конкретния случай минималната вноска за работещи е 0,7% от чистата работна заплата, но синдикалната секция в предприятието реши, че ще събира 1%, като разликата ще остава за употреба по усмотрение на самата секция. От възнаграждението 0,7% се разпределят между професионалната федерация, регионалния синдикален съюз и централата на конфедерацията. В крайна сметка централата получава годишно по 0,80 лв. от член (около 0,07 ст. на месец), тъй като в правилата е записана точна сума, а не процент. Така в нашия пример огромната част от събраните средства остават в секцията на разположение на работниците. **Синдикатите не получават държавна субсидия.**

Въз основа на протокола от проведената среща, още на следващия ден бе издадено удостоверение от съответната федерация към синдиката. То беше представено на директора и послужи като уведомление че занапред ще трябва да се съобразява с работниците.

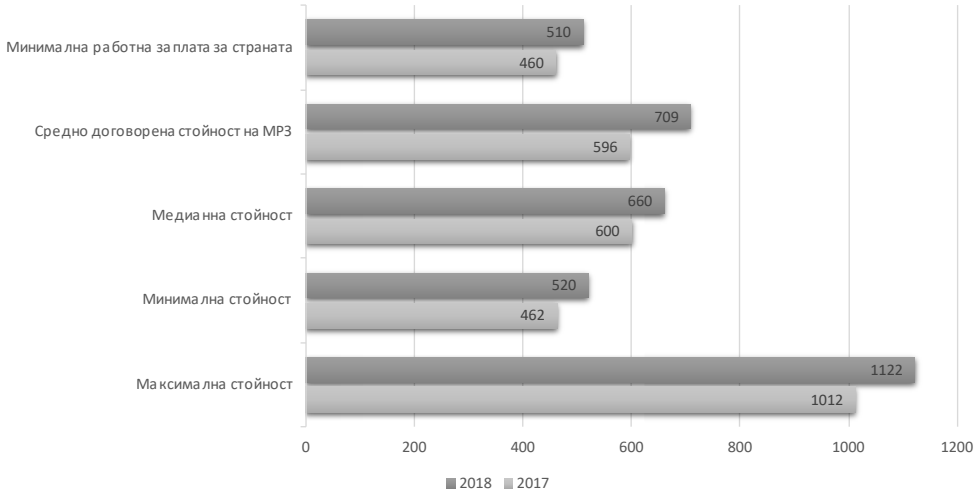
2. Психологически натиск е следващата стъпка и тя дойде от ръководството. В удостоверението са записани само имената на председателя и на секретаря на синдикалната секция, защото само те се ползват от специална закрила по Кодекса на труда. Тези хора бяха привиквани от ръководството на предприятието, разпитвани, принуждавани да подписват декларации и да отговарят на въпроси дали имат ТЕЛК и дали членуват в синдикат. Директорът изпрати поредица от писма до централата на синдиката, със запитване: Има ли наистина синдикална секция в предприятието?

След първите два месеца ръководството осъзна, че вече има коректив и ще трябва да се съобразява с работниците си. Ако в първите дни основните лица от секцията нямаха самочувствие, влизаха плахо и с наведени глави в кабинета на директора, то впоследствие постепенно започнаха да говорят с ръководството като с равни, да задават писмени въпроси, да настояват за официални отговори.

3. Колективен трудов договор (КТД) – това е основната цел на синдикалната секция. Всеки работник притежава индивидуален трудов договор, но реално няма възможност да се договаря за условията по него, с изключение на случаите, в които е рядко срещан и поради това особено ценен специалист. Чрез колективния трудов договор се постигат по-високи заплати, по-висок процент на добавка за прослужено време, повече дни платен годишен отпуск, обучения и пр. за всички синдикални членове. Останалите несиндикализирани работници могат да се присъединяват към КТД и да се ползват от по-изгодните договорени условия, като за целта плащат присъединителна вноска. Единствено синдикат, създаден в съответното предприятие, може да инициира започване на преговори с ръководството на компанията. Отделният работник няма такава въможност.

Към 2018 г. действащите колективни трудови договори в България са 1727. В по-голямата част от тях (71%) е договорена минимална заплата по-висока от националната МРЗ. На следващата графика може да се види, че средната договорена стойност на МРЗ в колективните договори е с 39% по-висока. Медианната минимална заплата в КТД, която е по-коректната величина, е със 150 лв. по-висока. Какво ще бъде договорено, е въпрос на умения на водене на преговори и експертиза, но данните доказват, че увеличението се постига в голямата част от преговорите между синдикат и ръководство на предприятието.

Договорени с КТД размери на МРЗ, по-високи от МРЗ за страната (лева)



Източник на данните: НИПА. *Годишен доклад за колективни трудови договори и колективни трудови спорове в Република България за 2018 г.* Достъпно на http://www.nipa.bg/media/8235/clacld-annual-report-for-2018.pdf.

За първите пет месеца от съществуването на синдикалната секция се проведоха разговори, работодателят ангажира множество специалисти – юристи, счетоводители, финансисти, от страната на синдикалната конфедерация пък присъстваха юрист, икономист и заместник председателят на професионалната федерация. Преговорите не са безпроблемни. Работодателят може да използва различни способи за отлагане, но в случая колективният трудов договор най-сетне беше подписан. Бе постигнато увеличение на заплатите, няколко дни допълнителен платен отпуск и още някои по-дребни придобивки. По-значимата победа беше признаването на трудовия стаж за начисляване на процент прослужено време, т.нар. клас. Благодарение на

куража на работниците, на ръководството на синдикалната секция и помощта от централата на синдиката, в началото на следващата година някои работници получиха **увеличение на месечните си трудовите възнаграждения с 200-300 лв**. Към 2018 г. това бе, а и все още е, значителна сума.

4. Опит за разрушаване на синдикалната секция – ръководството на предприятието не се предаде. То започна да насърчава близки до себе си служители да станат синдикални членове. Месеци след като беше поставено началото, тези нови членове предизвикаха свикване на общо събрание, на което се опитаха да свалят досегашното ръководство на синдикалната секция (хората, които всъщност създадоха синдиката в предприятието). Благодарение на експертната помощ от централата на националния синдикат, замисълът бе предотвратен. Две години и половина по-късно във въпросната секция членуват вече 150 работника.

5. Допълнителни ползи от създаването на синдикат – синдикатът има право да получи достоверна и пълна информация за финансовото състояние на предприятието, нужна му за започването на преговори за КТД. Отново за целите на преговорите той може да поиска справка за заплатите и така работниците да получат информация, макар и не поименна, за нивата на възнагражденията на различните длъжности. Синдикализираните работници участват при съставянето на Вътрешните правила за работната заплата и Правилника за вътрешния трудов ред в предприятието. Работодателят е длъжен да се консултира с тях, преди да предприеме значими промени в работното време, при съкращаване на синдикален член (ако такава клауза е включена в КТД), при масови съкращения и пр.

От практиката – синдикатът може да използва достигналата до членовете му информация за предотвратяване на злоупотреби. За целта обаче е нужно профсъюзът в предприятието да има добра комуникация с централата и да направи публични данните за източване на дружеството например. В допълнение, секцията може да регистрира

системни нарушения на трудовото законодателство или други проблеми, които да съобщи на централата, а тя от своя страна да настоява за законови мерки и промени. Последното има шанс да се случи само през национално представителен синдикат.

Тристранка – социален диалог

Това е популярното име на Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС), който е създаден по международни трудови стандарти. В него участват национално представителните организации на: 1) работниците (синдикати), 2) работодателите и 3) правителството. Разглеждат се законови текстове, които имат отношение към трудовите и осигурителни права, както и към жизненото равнище. Целите на този съвет са да даде възможност за диалог между основните страни в икономическия процес и, по възможност, те да постигнат съгласие. Към НСТС работят няколко комисии, в които се разглеждат проектозакони. Нека опишем какъв е процесът:

Министерски съвет изготвя предложение за законови промени. Законопроектът пристига в НСТС.Разпределя се на съответната комисия, в която страните представят позициите си и правят предложения.

В случай че работодатели, синдикати и представители на правителството постигнат съгласие, процесът приключва. Ако не постигнат обаче въпросът се разглежда на открито заседание на НСТС. След края на заседанието винаги има брифинг, за да могат всички страни да обяснят пред журналисти дневния ред, какви са позициите им и съпътстващите ги аргументи. В крайна сметка правителството може да се съобрази с някои предложения, може и да не го направи. **Дори работодатели и синдикати да са на едно и също мнение, правителството не е длъжно го вземе предвид.**

В НСТС не се гласува! Тристранката не взима решения! Там единствено се излагат позиции. За обсъждания в комисии и в за-

седания на НСТС, за предложенията и противоборствата, участниците в консултативния орган не получават възнаграждения.

В случай че обсъжданият в НСТС нормативен акт е постановление или наредба на Министерски съвет, на следващото заседание правителството гласува предложението си. Ако обаче е законопроект, то следващата стъпка е разглеждане в Народното събрание и евентуално приемане на новите текстове. От казаното става ясно, че синдикатите не отнемат – и нямат никакви механизми да го направят – възможността на народните представители да законодателстват. Профсъюзите, в лицето на тяхната централа, съдействат работническите проблеми да бъдат изказани там, където биват вземани решенията – в сградата на правителството. Юридическите им и икономически експерти обосновават предложенията, а публичните лица оповестяват официалната позиция на синдиката, така че тези предложения и коментари да стигнат до обществеността.

Народни представители понякога използват различни механизми за заобикаляне на обсъжданията в НСТС. Промени в ущърб на работниците нерядко се извършват между първо и второ четене на законопроектите в Народното събрание. Всеки закон се обсъжда и гласува два пъти. Първото гласуване е принципно – дали залегналата в него идея се подкрепя от депутатите. Между първо и второ четене всеки от тях има право да предлага изменения по текстовете. В нарушение на всякакви правила, в този период депутати предлагат промени не в конкретния закон, който се разглежда, а в множество други закони. **Конкретен пример:** В началото на февруари 2018 г., при промени в Закона за пазарите на финансови инструменти бяха прокарани промени в Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя. Тези изменения изобщо не бяха обсъдени в НСТС. Впоследствие стана ясно, че въз основа на новите текстове са отказани компенсации на жени в майчинство с неизплатени дължими възнаграждения от фалирали фирми.

Стачка

Това е продължението на социалния диалог. Работниците заявяват исканията си писмено, като представят и списък на пред-

ставляващите ги лица. Ако не бъде постигнато разбирателство между работодател и работници, след провеждане на преговори и евентуално посредничество от страна на синдикални и работодателски организации, при спазване на определени изисквания, в предприятието може да се пристъпи към организиране на стачка. Уведомлението се подава до работодателя най-малко 7 дни преди началото на стачката, като се посочва продължителността ѝ и органът, който ще я ръководи. Нормативните правила са залегнали в *Закона за уреждане на колективните трудови спорове*. Най-сериозното предизвикателство е да се покрие законовото изискване за легитимно вземане на решение за провеждане на стачка чрез подписка или стачна декларация, които трябва да са подкрепени от над 50% от работниците в предприятието или негово поделение. Това важи включително за обявяване на едночасов, предупредителен протест. Подобни изисквания няма единствено за символичната стачка с носене на подходящи ленти, знаци и плакати, но без преустановяване на работния процес.

Стачка може да се организира и без синдикат, но – както свидетелства практиката – за несиндикализирани работници е практически невъзможно да склонят достатъчно свои колеги да се подпишат за инициране на законна съпротива. Ако се проведе стачка, подкрепена от мнозинството работници, без проведени преговори и спазени срокове, тя може да бъде призната от съда за незаконна, а извършителите ѝ осъдени. Носената отговорност е не само дисциплинарна, но и имуществена. Това се случи с миньорите от Бобов дол, които бяха осъдени от работодателя си Христо Ковачки. Често обаче работодателите спекулират с това, обявявайки процедура, клоняща към ефективна стачка, за незаконна. За незаконна стачката може да бъде обявена единствено след съдебно производство от съответния окръжен съд.

Протест и стачка са съвсем различни колективни прояви, макар и често да се използват като синоними. Протест може да организира, по какъвто реши повод, дори и един-единствен гражданин. Стачката, от друга страна, се прави само по трудови въпроси. По време на преустановения работен процес, присъстващите в предприятието работници не получават възнаграждение. Участието в законна стачка се зачита за трудов и осигурителен стаж,

но не се правят здравноосигурителни вноски. Най-важната защита за стачкуващите, приета в българското законодателство, е **забраната за т.нар. локаут** – на техните места не могат да бъдат наети други хора, като така се гарантира, че работодателят ще понесе последиците от прекратения работен процес.

Често чуваме призиви за организиране на „**национална стачка**“. В България такава реално не може да се състои, поради отсъствието на законова и практическа възможност. Работници от едно предприятие могат да изразят солидарност със законната стачка на работниците от друго предприятие, но при спазване на всички изисквания за организиране на стачка на собственото си работно място. Това, което българските граждани си спомнят като „национални стачки“ от началото на прехода, са всъщност национални (политически) протести, несвързани с трудови въпроси. В други държави, като Франция например, при апел към работниците от страна на национално представителен профсъюз, всеки отделен работник има право да заяви на работодателя си, че се включва в обявената стачка, без да е нужно събиране на подписи в конкретното предприятие.

За да се прилагат по-често и по-ефективно стачките по трудово-осигурителни въпроси, засягащи всички работници, а не само тези в конкретно предприятие, първо трябва да се направи **основна ревизия на законовата база**. Въпреки това и към момента стачката е най-мощният инструмент на работниците, стига да успеят да се самоорганизират.

Договор

Трудовият договор е особен вид сделка поради особения предмет на договора, а именно предоставянето на работна сила. Сключва се между работодателя, който купува работната сила, и работника, който я продава. Преди да подпишете трудов договор или анекс към него, ако имате въпроси, първо отворете Кодекса на труда и прочетете какво означават членовете и алинеите, посочени в документа.

Сключване на сделката – трудовият договор е сделка между работника и фирмата. Първият предлага труда си, а собственикът на фирмата му предлага определено трудово възнаграждение и конкретни условия, при които да го полага. Всички условия се определят по време на интервюто за работа, задължително писмено. Добре е още тогава да се уточни как и дали началната заплата ще бъде променена. Това следва да бъде записано в самия договор, за да не може след това работодателят да „забрави“ за увеличението на заплатата. Както всеки друг договор – за покупко-продажба на стоки или с бизнес партньори, там е редно да бъдат описани всички условия, за които са се договорили двете страни.

1. За предпочитане е работно място, за което ще имаме безсрочен (за неопределено време) трудов договор. Този вид договор е най-сигурен за работника както по отношение на изплащаното договорено възнаграждение, така и по отношение на спазването на работническите му права, защитени в Кодекса на труда. Договорът се подписва **преди** започване на работа.

2. Не е задължително трудовият договор да бъде с 6-месечен изпитателен срок – той може и да е по-кратък. Не е задължително изобщо да има такъв срок. Тъй като клаузата за изпитателен срок се прилага масово от работодателите, гражданите я приемат като неизменна част от отношенията работодател-работник, каквато тя не е. Малко по-различна е ситуацията при държавните служители. При тях изпитателният срок не се договаря и е двойно по-дълъг, т.е. една година, но се прилага само при първоначалното постъпване на държавна служба.

3. Преди подписването трябва да се изчете целия договор и да бъде обърнато внимание на следните по-ключови моменти:

- каква е основната заплата и допълнителните възнаграждения за нощен и извънреден труд;

- допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, познат като „клас“ или „процент прослужено време“ – има ли и какъв е. При

трудов договор това допълнително възнаграждение задължително трябва да бъде вписано;

- каква част от предишния ни трудов опит се признава за такъв и по конкретно договаряната длъжност – от това зависи размерът на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. В случай, че кандидат-работникът не е съгласен с признатия трудов стаж по професията, може да преговаря с работодателя за корекция;

- продължителност на платения отпуск;

- работното време – пълно или непълно работно време (брой часове дневно), нормирано или ненормирано;

- работно място – често работниците не обръщат внимание на тази част, защото им е заявено, макар и устно, къде точно ще се трудят. Нерядко неуточняването – или твърде широкото дефиниране на работното място – впоследствие, при възникване на конфликт с работодател или мениджър, се използва срещу работника за упражняване на психологически натиск, като се променя ежедневно;

- дали записаната длъжност отговаря на договорената.

4. Трудовият договор трябва да бъде регистриран в Националната агенция по приходите (НАП). Работодателят е длъжен да предостави на работника копие от уведомлението до НАП, както и копие от договора, преди да започне работа по трудовото правоотношение (чл. 63, ал. 1 и 2 от Кодекса на труда). Най-честата грешка е съгласие да работим с уговорката, че договорът се обработва някъде и документите ще дойдат по-късно. Работникът има възможността да провери в сайта на НАП дали трудовият договор е регистриран с персонален идентификационен код (ПИК).

5. ПИК от НАП се получава лично в офис на агенцията. В електронната система на агенцията се влиза през този линк с ЕГН и ПИК.[1] Показва се страница с няколко възможни справки. В частта „Предоставяне на данъчна и осигурителна информация и информация от данъчно-осигурителната сметка“ > „Справка за актуално състояние на трудовите договори“ се виждат сключените до този момент трудови договори, включително последният, за който е подадена информация към НАП. Налице са данни за работодателя, датата на сключване на договора, тази на евентуални промени или прекратяване, статут – срочен или безсрочен, както и длъжността.

6. Задължение на работодателя е да връчи срещу подпис длъжностната характеристика и вписана дата на връчването, правилника за вътрешния трудов ред и вътрешните правила за работната заплата (чл. 127 от КТ). Често в договора има ред, в който е записано, че са ни връчили длъжностната характеристика. Ако не са, трябва да настояваме да я получим и да се запознаем с нея, преди да подпишем договора. **Важността на тези документи не бива да се подценява!**

Длъжностната характеристика трябва да описва достатъчно ясно и еднозначно нашите задължения. Така не могат да ни принудят да извършваме дейности, попадащи извън полето на поетите от нас ангажименти. Разбира се, ако се налага, имаме желание и възможност, можем да помагаме и на колегите си, които са заети с различни от нашите дейности, но **не сме задължени**.

Основни видове договори

Единственият договор за полагане на труд е трудовият! Гражданският договор е извън обхвата на Кодекса на труда, не носи трудов стаж и се сключва по реда на *Закона за задълженията и договорите*.

1 Национална агенция за приходите. Достъпно на https://inetdec.nra.bg/pls/pub/login_pic.home?caller=home.magic.

„Един приятел ме подучи да отида да си изкарам ПИК код в НАП, за да си видя трудовия договор. Изкарах си. Оп, и шефът взе, че цъфна с трудовия договор. “

Работник

Без значение дали сме шофьори, шивачки, охранители – ние сме наемни работници, т.е. не притежаваме оборудването, сградата и/или земята, а разчитаме на собствения си труд, за да получим доходи. Това е сделка между нас и собственика на предприятието. И само ние можем да пазим правата си като такива. Ако отсъства писмен документ, уреждащ ангажиментите на едната и другата страна, няма доказателства, че тъкмо ние се задължаваме да извършваме определена дейност. Няма и доказателства, че ни се дължи трудово възнаграждение.

Истински трудови договори

Трудов договор според времето, за което е сключен

1. Договор за неопределено време (наричан безсрочен или постоянен трудов договор) – през последните десетилетия се наложи практиката за прилагане на изпитателен срок. Ако не бъде прекъснат в срока на изпитване, договорът **автоматично** става постоянен и не е нужно да се подписва анекс (освен ако не се променят други условия). Внимание – работодателят може да настоява да подпишем споразумение под претекст, че само така договорът ще стане постоянен, като в същото време впише и други – извън първоначално договорените – условия на труд: работно време, заплащане, промяна на длъжността и др. Работникът не е длъжен да подписва такова допълнително споразумение.

2. Срочен трудов договор – тук има много разновидности, но във всички тях се запазва основния дефект, а именно несигурността на работника след изтичане на договора. Например:

- за определен срок, който не може да е по-дълъг от 3 години;
- за извършване на определена работа;
- за заместване.

Случва се срочният трудов договор да е обвързан по време с конкретен проект на фирмата. Предприятие поемащо почистването на общината например, за което има сключен договор с нея. За част от своите работници, които отговарят конкретно за тази дейност, то може да приложи срочен трудов договор. Според нашето законодателство срочните договори се приемат за изключение. Съществуват правила и изисквания, при които сключването на срочен договор, а още повече верижното такова, може да се атакува пред Инспекцията по труда, а прекратяването на такъв поради изтекъл срок – в съда. Нерядко срочните договори се използват, за да избегне работодателят изплащане на обезщетение при прекратяване на трудовите отношения.

Трудов договор според продължителността на работния ден – често чуваме колко е важно да можем да сключваме почасови договори. В страната отдавна има законова възможност и се прилага практиката да се работи за по-малко от 8 часа, като се плаща единствено изработеното. Работата на час не само не е панацея за ниските възнаграждения в страната, но масовото ѝ прилагане всъщност води до още по-ниски нива на заплатите.

Трудов договор за извършване на определена работа – възможно е договорът да е за изпълнение на конкретно дефиниран като обем труд. Той е разновидност на ограничения по време договор, но определящото тук е извършеното. Договорът приключва не когато измине конкретният времеви период, а когато се свърши определена работа. Например за залесяване на уточнено в договора пространство. Прилага се относително рядко.

„Аз съм започвала работа в ресторанти, в които ме викат за пиковите часове - пържа по една сиренова кофа 10 кг пилешки хапки, беля и пържа по 10 кг картофи, бягам и за студена кухня, и за скара. И като попитам за дневния надник, понеже не пускат трудов договор, ми се казва - Какъв надник? Ти си на обучение - не се плаща.“

Работничка

Трудов договор с условие за обучение по време на работа – чл. 230 от КТ. При нужда от специфични умения е възможно работодателят да предложи такъв договор. Обучението може да продължи максимум 6 месеца, като през това време работодателят трябва да плаща поне 90% от минималната работна заплата. След приключване на обучението, работникът се задължава да започне работа в тази компания, като уговореният срок не може да е по-дълъг от 3 години. Санкцията за неспазен договор при предсрочно напускане не е изрично упомената в Кодекса на труда. Има тълкувания, според които тя може да бъде в размер единствено на направените за обучението разходи. Втори такъв договор, за същата длъжност и със същия работник не може да се сключи. Този вид договори е нестандартен, тъй като позволява работникът да получава заплата под минималната, поради което и не препоръчваме сключването му.

По отношение на описания в цитата случай обаче договор изобщо няма. В този смисъл, това е напълно незаконна, експлоататорска практика. Задължително е да се сигнализира Инспекцията по труда. Уви, деянието се доказва трудно, освен ако не се намери и друг човек, който да свидетелства и да представи доказателства – снимки от работното място, евентуално изготвен график с неговите имена и пр. Тук много по-ефективни биха били електронните медии, телевизии и радиа, които да публикуват статии за случващото се в тази фирма, тъй като трудно бихме могли да докажем, че сме работили там и един ден. Категоричната препоръка е да не започваме работа без предварително подписан трудов договор.

Нетрудови договори

Граждански договор – сключва се за извършване на конкретна, точно определена дейност. Популярен е като договор, който дава „свобода“, тъй като работното време не е определено, но не предоставя и отпуск. Работникът е лишен също и от защитата, регламентирана в Кодекса на труда. Тези договори се сключват по реда на Закона за задълженията и договорите. Работниците, страна по договора, нямат пълна осигурителна защита, често нямат и осигуряване за болест, майчинство, както и съпътстващи обезщетения. Заетост по такъв договор не се взема предвид и при определяне на добавката за прослужено време. Той не се вписва и регистрира никъде, а впоследствие работникът трябва да доказва, че изобщо е имал договор и му се дължи възнаграждение по него.

Еднодневен трудов договор – въпреки името му, той по същество не е трудов договор. Сключва се по реда на Кодекса на труда, контролът по спазването му се извършва от Изпълнителната агенция „Инспекция по труда“, но не носи трудов стаж, нито осигуровки за безработица. По време на извънредното положение дори бе допуснато еднодневните договори да се сключват за повече от един ден, с което законотворците съвсем загубиха логиката при оформяне на трудовоправните отношения. Трудов договор – без трудов стаж? Еднодневен договор – за много дни?

Видове възнаграждения

1. **Основна заплата** – това е трудовото възнаграждение, записано в трудовия договор. Върху него се начисляват допълнителни възнаграждения.

2. **Брутна заплата** – към основната заплата, когато е налице трудов договор, се добавят процент прослужено време, надбавка за нощен и/или извънреден труд, както и бонуси. В случай, че имаме дни за временна нетрудоспособност

(болнични) или отпуск, те се начисляват отделно, но се намалява основната заплата за дните, в които не сме били на работа.

3. **Чиста (нетна) заплата** – от брутната заплата се удържат осигуровки и данъци. Остатъкът е чистата заплата, с която реално можем да разполагаме.

4. **Бонуси** – наричани още коефициент на трудово участие, допълнително материално стимулиране и др. Върху тях се дължат осигуровки и данъци, но са с непостоянен характер. Понякога не се включват при определяне базата за изчисляване на платен отпуск например.

Внимание! Договаряйте се за основно трудово възнаграждение – т.е. за вписващото се в договора, а не за чистата заплата. Често бонусът се представя като неизменна част от трудовото възнаграждение, но твърде рядко имаме възможност да влияем върху критериите, по които се решава дали този бонус да бъде даден или не. За да разберем какви уловки има при бонусите, нека погледнем фишовете за заплата на служител във фирма за авточасти.

Фишове

Месец: 01 Година: 2017 Име:

Администрация - Централа Търговски отдел

01/2017

N:<<1301>> Име:

Длъжност: Анализатор, ефективност на търговската дейност - оригинални авточасти Търговски отдел

Общ стаж: 16г. 0м. 13д.

НАЧИСЛЕНИЯ

Код	Име перо	Параметри	Сума
1	Заплата-отраб. време	Дни по график = 21 Дог.Заплата = 850 Отработени Дни = 20	809.52
2	ДВТ тр.стаж	Процент = 9.6	77.71
30	Платен отпуск	Година = 2016 Дни текущ месец = 1	71.07
65	Брутен бонус	Брой Дни = 21	708.49
200	% за инвалидност	Брой Месец = 14	0.00

Общо НАЧИСЛЕНИЯ **1666.79 лв**

УДРЪЖКИ

Код	Име перо	Параметри	Сума
500	ДОД по чл.42 от ЗДДФЛ	Данъчна основа = 784.44	78.44
600	Ф. Пенсии	Процент работодател = 7.66 Процент служител = 6.14 Сума за работодателя = 127.68	102.33
601	Ф.ОЗМ	Процент работодател = 2.1 Процент служител = 1.4 Сума за работодателя = 35	23.34
603	Ф. Безработица	Процент работодател = 0.6 Процент служител = 0.4 Сума за работодателя = 10	6.67
608	Ф.УПФ	Процент работодател = 2.8 Процент служител = 2.2 Сума за работодателя = 46.67	36.67
700	Ф.ЗО	Процент работодател = 4.8 Процент служител = 3.2 Сума за работодателя = 80.01	53.34

Общо УДРЪЖКИ 300.79 лв

Общо на банкомат 1336.00 лв

Обърнете внимание на подчертания ред. В конкретната компания той се определя по преценка на ръководителя. След като на служителя му се налага да вземе болнични, бонусът намалява драстично. Важно уточнение: работникът е с определен процент намалена работоспособност, тъй като има дългогодишен здравословен проблем.

Фишове

Месец: 03 Година: 2017 Име:

Администрация - Централа Търговски отдел

03/2017

N:<<1301>> Име:

Длъжност: Анализатор, ефективност на търговската дейност - оригинални авточасти Търговски отдел

Общ стаж: 16г. 2м. 13д.

НАЧИСЛЕНИЯ

Код	Име перо	Параметри	Сума
1	Заплата-отраб. време	Дни по график = 21 Дог.Заплата = 850 Отработени Дни = 11	425.00
2	ДВТ тр.стаж	Процент = 9.6	40.80
30	Платен отпуск	Година = 2017 Дни текущ месец = 1	76.16
30	Платен отпуск	Година = 2017 Дни текущ месец = 1	66.19
30	Платен отпуск	Година = 2017 Дни текущ месец = 4	264.78
65	Брутен бонус	Брой Дни = 17	286.25
99	Временна неработосп. общо забол	Начален Ден = 20/03/2017	0.00
139	Болнични от работодателя	Брой Дни = 3	143.19
200	% за инвалидност	Брой Месец = 14	0.00

Общо НАЧИСЛЕНИЯ **1302.37 лв**

УДРЪЖКИ

Код	Име перо	Параметри	Сума
500	ДОД по чл.42 от ЗДДФЛ	Данъчна основа = 325.44	32.54
600	Ф. Пенсии	Процент работодател = 7.66 Процент служител = 6.14 Сума за работодателя = 99.77	79.97
601	Ф.ОЗМ	Процент работодател = 2.1 Процент служител = 1.4 Сума за работодателя = 27.35	18.23
603	Ф. Безработица	Процент работодател = 0.6 Процент служител = 0.4 Сума за работодателя = 7.81	5.21
608	Ф.УПФ	Процент работодател = 2.8 Процент служител = 2.2 Сума за работодателя = 36.47	28.65
700	Ф.ЗО	Процент работодател = 4.8 Процент служител = 3.2 Сума за работодателя = 62.51	41.68

Общо УДРЪЖКИ 206.28 лв

Общо на банкомат 1096.09 лв

Намалението не се дължи само на ползвания болничен. Всъщност дневният бонус намалява двойно – от 33,74 лв. на 16,84 лв. В конкретния случай това се дължи на раздразнението на ръководителя от факта, че служителят си е взел пет дни болнични, след като е припаднал и си е ударил главата. Ето защо работниците трябва да договарят основна заплата и законово определени допълнителни възнаграждения. Ако работодателят има желание да награди с бонуси за представяне, е свободен да го направи. Но над договорената сума, защото в противен случай реалното заплащане може да бъде намалено и с 50% от обещаното!

месец	брой дни	бонус за месеца	бонус на ден
януари	21	708.49 лв	33.74 лв
март	17	286.25 лв	16.84 лв

Защо работодателите ни карат да пазим в тайна трудовите си възнаграждения?

През последните десетилетия се наложи практиката да крием каква е работната ни заплата. Ние, като общество, до голяма степен възприехме това за правилно и дори морално поведение. Всъщност липсата на информация за възнаграждението на колегата не позволява на работниците да преценят доколко е справедливо да получават точно толкова, колкото е определено в трудовия договор. Казваме „определил", защото рядко работникът има възможност да влияе едностранно върху сумата. Така се пораждат редица дефекти:

- новоназначени служители без опит получават по-високи заплати;
- работнички, които се връщат от майчинство, не могат да разберат, че заплатата им е замразена, за разлика от тази на колегите им;
- ощетеният през бонуса служител не може да разбере дали това е в резултат на обективно влошеното финансово състояние на фирмата или е отношение лично към него;
- не могат да се сравнят заплатите в едно предприятие с тези в друго предприятие от същия сектор или със средните в страната.

Сравненията в нашето общество се насърчават, само когато се съпоставят „производителност на труда", „работоспособност" и „лоялност". Включително големи компании в България насърчават такива сравнения с ежемесечни класации за отличили се работници, като например поставят снимките им на видни места в

предприятието, но успоредно с това продължават да налагат забрани за споделяне на заплатите. Работата може да се сравнява, заплатата – не.

Липсата на информация е един от пороците на пазара. Често ни се казва, че „пазарът“ определя трудовите възнаграждения. Това щеше да е така при т.нар. „съвършена конкуренция“, но този тип пазар (който реално не съществува никъде) изисква всички страни да разполагат с една и съща информация, да са въоръжени с едни и същи знания. Изискването на работодателите за конфиденциалност на трудовите възнаграждения е начин да попречат на работниците да се договарят за по-високи заплати. Затова вписват тази клауза в декларации за конфиденциалност, етични правила на фирмата и нарочни заповеди. Стигат дотам дори да съдят работници за оповестяване на собственото (или чуждо) трудово възнаграждение. Изходът на делото не е предопределен. Единственото, което може да направи работникът, е да не подписва подобни декларации или впоследствие да направи синдикална секция в предприятието и да се бори за премахване на такива клаузи.

Удръжки от работната заплата

Законът не позволява да се правят удръжки за брак, фира и пр. Следователно, работодателят няма право да налага финансови санкции. Това са рискове, които се поемат от собственика на бизнеса. Всъщност в голямата си част обявите за работа са подвеждащи, тъй като в тях често липсва информация дали посочената сума е брутна или чиста, дали е само заплата или в нея са включени евентуални бонуси. На практика в по-голямата си част обявите за работа не съдържат никаква информация за заплащането.

„Обещаха ми заплата 800-1200 лева, но всеки месец ми налагат глоби и получавам много по-малко.“

Работник

В посочения пример търговска верига търси продавач-консултант. Оказва се, че трудовото възнаграждение по договор не е 800, а 440 лв. Бонусите се обещават, но не се изплащат под претекст, че: има брак, липси, неподреден амбалаж и пр. Реално работникът не е само продавач, но и хамалин, и касиер, и чистач, и отчетник. Затова никога обещанията за бонуси не бива да се приемат като гаранция за по-висок доход от този, който е записан в трудовия договор.

Легалните удръжки от трудовите възнаграждения могат да бъдат данъци и осигуровки. С влязло в сила съдебно решение е възможно да се правят и допълнителни удръжки за дължими суми към съдебни изпълнители или за издръжка на дете.

1. **Осигурителни вноски** – удръжки от работната заплата, гарантиращи на работника получаването на обезщетения при някои осигурителни рискове като: безработица, болест, майчинство, пенсия. Понастоящем осигурителната основа има таван от 3000 лв., което означава, че дори и да получавате повече, вноските се изчисляват до този максимален праг.

Поради ниските възнаграждения в страната, често работниците искат да получат по-голяма заплата тук и сега, затова и са склонни да работят без трудов договор или с такъв, но на минимална работна заплата за да не изплащат пълните осигуровки. Така обаче се лишават от обезщетения, които в тежки житейски ситуации са единствените сигурни и достъпни доходи.

НАП разработи полезен сайт, който изчислява колко губим през живота си, ако се осигуряваме на по-ниска от реално получаваната сума: www.zaplatavplik.bg. В случай, че изобщо не се осигуряваме, но получаваме по 1000 лв. месечно, ще изгубим общо над 74 хил. лв. през трудовия си живот. Трябва да имаме предвид, че така „спестяваме“ на работодателя си доста повече, отколкото „спестяваме“ на себе си, тъй като разпределението на вноските е приблизително 60:40. Тоест, ако общо в осигурителните фондове за нас постъпва 1 лв., то 40 ст. идват от нашата заплата и още 60 ст. от работодателя. **Укриването на осигуровки е в наш ущърб.**

За да проверим как се разпределят удръжките, може да ползваме един засега безплатен сайт, който с един бутон изчислява разходите за работодателя и нашите.[2] Например, при брутна заплата от 1000 лв., 10 години стаж и трета категория труд (най-масовата), чистата сума за получаване е 822 лв., а разходите за работодателя са 1260 лв. На нас ни удържат 178 лв., но работодателят внася допълнителни 260 лв. в осигурителните фондове за покриване на обезщетения за работника. Ако решим да не обявяваме сумата, т.е. да работим без договор, губим възможността да се осигуряваме, **губим и допълнителните 260 лв. от работодателя**.

Но по-големият риск, който поемаме при укриване на доход, е че при възникване на спор между нас и работодателя никой не може да докаже, че той ни дължи заплата, която не е записана в договор. Без трудов договор няма и защити при уволнение, дисциплинарно наказание или съкращения. За закона ние не сме работници.

Какво да направим? Първо, да не се съгласяваме да работим без договор. Когато сме се съгласили, никой с нищо не може да ни помогне. Второ, ако получаваме по-високи възнаграждения от документираните, трябва да поискаме работодателят да ни осигурява върху реалната заплата. Шансът да успеем е значително по-висок, щом в предприятието има синдикат. Ако няма – направете го. Ще можете да преговаряте с работодателя като равни или да съберете доказателства, че се изплащат по-високи възнаграждения, които да представите на ГИТ. Можете да предизвикате и проверка от НАП.

2. Данък върху доходите на физическите лица – за разлика от осигуровките, срещу данъка не се получава конкретна услуга/полза за работника. Данъците обаче осигуряват финансовата възможност за поддържане на публичната инфраструктура, част от здравеопазването и образованието.

2 Калкулатор: Разходи за работодателя. Достъпно на https://kik-info.com/trz/razhodi-za-rabotodatelia.php.

В България данъците и осигуровките са едни от най-ниските в Европа.[3]

Вече споменахме, че съществува максимален осигурителен доход, който всъщност опрощава част от дължимите осигуровки на високодоходните групи. По отношение на данъците също има аспект, който натоварва най-силно нискодоходните групи – през 2008 г. беше отменен необлагаемият минимум, а това означава, че нито една стотинка на работниците с ниски доходи не е пожалена от данъчно облагане. Съществуват обаче няколко изключения – като хората с увреждания например, в които работникът не дължи данък.

„По закон като инвалид аз съм освободен от данъци. Законът е сякаш просто на хартия написан, все едно нещо съм си писал - никой не го вълнува, удържат се данъци. Да са живи и здрави, удържат ги. Казвал съм на работодателите да им донеса ТЕЛК-овото решение, не го искат. Ти нямаш право да искаш.“

При хората с увреждане 50 или над 50%, документирано с решение на ТЕЛК, не се дължи данък върху 660 лв. от месечните доходи от труд (чл. 18 от Закона за доходите на физическите лица). Ако заплатата е по-висока, то се облага само разликата. В по-горе посочения случай бездействието или незнанието на работодателя не е пречка пред получаване на облекчението. До края на месец април идната година, работникът трябва да подаде годишна данъчна декларация пред НАП, като предостави само служебна бележка за изплатените му доходи и решението на ТЕЛК. НАП ще върне надвзетия данък по банковата сметка на работника.

3 Вж. повече на Касабов, Атанасов и Григорова. 2018. *Плосък данък или демокрация*. Достъпно на http://koibooks.novilevi.org/.

Обезщетения

Обезщетенията за безработица, майчинство, болест, както и пенсиите се изплащат от Националния осигурителен институт. Той функционира на солидарен принцип – плащат тези, които работят; получават тези, които имат нужда (но преди това са работили и са се осигурявали).

Осигурителните вноски са своеобразна застраховка, в случай че настъпи определено осигурително събитие (като раждане на дете, безработица и др). Регламентирани са в Кодекса за социално осигуряване. Работодателят ги отнема от заплатите и ги внася в Националната агенция за приходите, а тя от своя страна ги превежда на Националния осигурителен институт, Националната здравноосигурителна каса и частните пенсионни фондове. В допълнение към нашите вноски, работодателят също плаща част (и то по-голяма от нашата) в същите фондове, за да поеме своята отговорност за здравето и социалната сигурност на служителите си. Постепенно обаче съотношението на частите се променя, като тежестта от работодателя се прехвърля върху работника. Последните искания на бизнес организациите бяха 100% от осигуровките да се поемат от работниците, както в Румъния да речем. Основните фондове и вноските към тях (за стандартен труд, трета категория, родени след 31 декември 1959 г.) за 2020 г. са:

	Осигурителна вноска	**Дял от осигуровките за сметка на**	
		работник	**работодател**
фонд „Пенсии“	14.8%	6.58%	8.22%
частен пенсионен фонд	5.0%	2.20%	2.80%
фонд „Общо заболяване и майчинство“	3.5%	1.40%	2.10%
фонд „Безработица“	1.0%	0.40%	0.60%
Общо	**24,3%**		

Водещ принцип в работата на НОИ е в края на годината различните фондове да нямат излишък. Такъв трудно може да се получи в настоящата ситуация, тъй като те традиционно приключват с дефицит. В течение на годината във фондовете се натрупват средства от внасяните осигуровки, които мигновено се изплащат на осигурените лица. Тъй като средствата не достигат, ежегодно от бюджета се превеждат милиарди левове допълнително. През 2018 г. например, разходите по изплащане на обезщетения и пенсии са в размер на малко над 11 милиарда, а приходите – едва 6,9 млрд. лв.[4] Над една трета от необходимите средства не са събрани от осигурителни вноски.

Това е важно да се знае, поради масово наложеното убеждение, че НОИ „краде“ пари. Всъщност вноските не достигат за дължимите суми, а укриването им води до все по-сериозно затягане на критериите за получаване на обезщетения. Утежнените изисквания станаха особено осезаеми при масовото освобождаване на работници по време на кризата с коронавируса. Много съкратени служители не успяха да получат обезщетения поради факта че вече са получавали такива през последните три години, а други – защото имат например 11, а не 12 месеца осигуровки през последните 18 месеца (изискването преди тази поправка бе да имат осигурителен принос в 9 от последните 15 месеца).

Майчинство – гаранция за получаване на майчинство са вноските във фонд „Общо заболяване и майчинство“ на НОИ. Всяка работила и осигурявала се поне 12 месеца през трудовия си стаж жена, получава през първата година от отглеждането на детето си 90% от трудовото си възнаграждение. Размерът на майчинството през втората година се определя ежегодно в Закона за държавния бюджет и вече от години изостава от минималната работна заплата. За база се взима доходът от последните 24 месеца. Ако част от заплатата си обаче тя е получавала нерегламентирано и „в плик“, то скритата част не се взема предвид при начисляване на майчинството, тъй като върху нея не са плащани осигуровки.

4 Изпълнение на бюджета на Държавното обществено осигуряване за 2018 г. https://www.parliament.bg/pub/cW/20190614030832910-00-8_Otchet_za_izpalnenieto_na_byudzheta_na_DOO_2018.pdf.

Има възможност, при определени условия, майчинството да се прехвърли на бащата например, в случай че той също работи. Друга възможност е предсрочното връщане на майката на работа, при което освен заплатата си тя получава и 50% от отреденото ѝ майчинство.

Не бива социалната помощ за неосигурени майки да се бърка със стандартно майчинство на осигурени такива. Жени, които не са се осигурявали или нямат достатъчно месеци осигуряване, могат да получат единствено по 100 лв. на месец от Агенцията за социално подпомагане. За сравнение – дори ако се е осигурявала върху минимална работна заплата, на осигурена майка се полагат поне 610 лв. (приетият за 2020 г. размер на МРЗ).

Болнични – право на обезщетение за временна нетрудоспособност имат работещи, осигурявали се поне 6 месеца. Вноските са същите като тези при майчинство. Така една и съща вноска гарантира обезщетения при настъпване и на двата осигурителни „риска". Обезщетението се гарантира от Кодекса за социално осигуряване. Към момента първите три дни от временната нетрудоспособност се изплащат от работодателя в размер на 70% от възнаграждението, а останалите – от НОИ в размер на 80% от възнаграждението. При болнични поради трудова злополука или професионална болест плащането е 90% от заплатата.

Реално обаче акумулираните пари в този фонд са крайно недостатъчни за изплащане както на временна нетрудоспособност, така и на майчински. Това е причината през последните години управляващите да затягат непрекъснато критериите за отпускане на плащания. Най-вероятно това е и причината за прокарваната от управляващите теза, че съществуват и много фалшиви болнични. Далеч по-лесно е да наложиш рестрикции върху плащанията, когато предварително си убедил обществото, че „лошите работници" лъжат за боледуването си, за да ходят на плаж в Гърция.

Поради масовото объркване трябва да се направи уточнение, че вноската за фонд „Общо заболяване и майчинство" няма нищо общо със здравните вноски. Болничните се изплащат от НОИ с цел

работникът да си стои вкъщи или в болница и да се лекува. Това е доход, който компенсира изгубения трудов такъв (т.е. заплатата). Със здравните вноски трябва да се финансира самото лечение на болния човек. Те се превеждат в НЗОК, която пък се разплаща с лекари и болници. Здравните вноски, за разлика от осигурителната за безработица и майчинство, се плащат не само от работещите, но и от безработните, когато не получават обезщетение за безработица. Държавата прави вноски за децата и пенсионерите.

Безработица – към момента във фонд „Безработица" се внася 1% от осигурителния доход, като 0,4% идват от работника, а 0,6% – от работодателя. Обезщетението е в размер на 60% от осигурителния доход, а продължителността на изплащане зависи от натрупания осигурителен стаж, като варира между 4 и 12 месеца. Преди последната промяна, изискването бе лицето да е правило осигурителни вноски през поне 9 от последните 15 месеца. Сега са нужни вноски за поне 12 месеца от последните 18 месеца. Допълнително ограничение е работникът да не е получавал обезщетение за същия осигурителен риск през предходните три години, като в този случай му се полага само минимално такова (по 9 лв. на ден) за най-краткия възможен срок от 4 месеца.

Преди основната реформа в осигурителната система у нас, започнала в края на миналия век под натиска на Световната банка, вноската е била в размер на 7%, като тези средства гарантирали много по-широки права на останалите без работа хора. Масовото освобождаване на работници по време на кризата с коронавируса ни илюстрира богата палитра от случаи, в които очевидно несправедливо наложените законови ограничения доведоха до лишаване от обезщетения.

Реален пример: Служителка на туристическа фирма бива освободена в изпитателен срок още в началото на март 2020 г., тъй като секторът вече търпи загуби. Договорните отношения на жената са продължили 2 месеца. Преди това има 9 месеца покрити осигуровки от труд в друга фирма. Преди това е работила 3 години в Министерството на образованието, но на граждански договор. Така сумарно тя разполага с 11 месеца осигуряване през последните 18 месеца и заради липсващия един месец не получава

обезщетение за безработица в момент, в който е трудно да намери алтернативна заетост. Работничката се грижи сама за дете, но не получава и детски надбавки, тъй като предишният ѝ доход с малко е надвишавал установената със Закона за държавния бюджет максимална граница. Не по своя вина и не защото е укривала приходи, тя остава без доходи. Тук основната отговорност е на министерството, което в противоречие с целта на гражданските договори за извършване на спорадични дейности, ги прилага за постоянна заетост.

Пенсия – това е най-значимата част от осигурителните вноски. Не само защото като размер е най-голяма (общо 19,8% от осигурителния доход отива във фонд „Пенсии" на НОИ и в частни пенсионни фондове), а защото трябва да гарантира доходите на работниците след края на трудовия им живот. Ако дадена работничка няма право на майчинство, то тя ще загуби дохода си за година или две (при едно дете, какъвто е масовият случай). Но тя има възможност да поправи осигурителния си статус в сравнително краткосрочен период. Пропуснатите осигуровки за пенсия обаче трудно се компенсират, а работниците рискуват да останат с малко или никакви средства за живот именно тогава, когато са най-безпомощни.

Често срещана реплика сред работниците е „Я доживея до пенсия, я не", с което обясняват нежеланието си да плащат осигурителни вноски. Всъщност голямата част от хората не само доживяват до пенсия, но и към 2016 г. средната продължителност на изплащане на пенсии е цели 23 години.[5] Факт е, че в тази статистика влияние оказва все още ранното пенсиониране, което впоследствие беше значително ограничено. Към момента възрастта за пенсиониране се увеличава, но, от друга страна, продължителността на живот също. Колкото и да се измени този показател едно е сигурно – неосигуреният работник ще пропусне да получава доходи за живот през немалко години, в които няма да бъде в състояние да се самоиздържа.

5 НОИ. *Анализ на пенсиите за осигурителен стаж и възраст за периода 2010-2016 г.*, с. 15. Достъпно на https://www.nssi.bg/images/bg/about/statisticsandanalysis/analysis/Analiz_pensii_OSV_2010-2016.pdf.

- **Отпусканите от НОИ пенсии** (или т.нар. „първи“ пенсионен стълб) се финансират от вноски на днешните работници и техните работодатели. **Принципът тук е разходопокривен**, което означава, че колкото събира институтът, толкова и раздава годишно под формата на пенсии. Събраните от осигуровки средства не достигат, така че се налага дофинансиране от държавния бюджет. Част от причините за това са обезщетените периоди на майчинство и безработица, през които вноски не се извършват, макар да се зачитат като осигурителен стаж. Средствата в първия стълб зависят както от размера на трудовите възнаграждения в страната, т.е. от икономическото ѝ развитие, така и от демографската структура на населението. Колкото повече са работещите и съответно внасящи осигуровки лица през годината, толкова повече са акумулираните пенсионни средства.

- За разлика от НОИ, **частните пенсионни фондове** (универсални пенсионни фондове или УПФ) работят на **капиталообразуващ принцип**. Това е т.нар. „втори“ стълб на пенсионната система в България, взаимстван от опита на Чили. Отпусканите от тях пенсии се финансират от реално внесените от конкретния работник средства, затова и при тях се говори за лични партиди, колкото и виртуални да са те. В периоди на майчинство или безработица, във въпросните партиди зейва яма. В тях не постъпват никакви приходи и в резултат тези месеци не се гарантират от частния фонд.

  Така през трудовия си живот всеки работник задължително отчислява част от пенсионната си вноска към частни фирми. Въпросните фирми работят с тези средства, инвестират ги с очакването да получат доходност, която – поне по замисъл – би трябвало да увеличи средствата на осигуреното лице и да донесе печалба на компанията. Това осигуряване е по-скоро вид застраховка. Крайните резултати (печалба или загуба) зависят от броя на хората, извършващи вноски

във втория стълб, но в много по-голяма степен зависят от устойчивостта на световните финансови пазари.

Последното се усети много силно по време на световната финансова и икономическа криза от 2008 г. Тогава доходността на пенсионните фондове в България беше отрицателна. На нормален език това ще рече, че реализираха загуба и средствата в тях намаляха с цели 20%. Въпреки това управляващите ги компании – без значение дали реализират печалба или загуба – спечелиха под формата на такси, които работниците продължават да плащат. Тук трябва да споменем и факта, че при изплащане на пенсиите, осигурените лица трябва да плащат такси за управление на остатъчните им средства, както и за превод на пенсионната добавка. Когато НОИ превежда пенсии, пенсионерите не плащат такси за превод през пощата. Докато частните пенсионни фондове са акционерни дружества, които раздават дивиденти на акционерите върху реализираните печалби, при НОИ всички остава в обществени ръце и следователно струва по-малко на данъкоплатците.

- **Отказ от частен пенсионен фонд** – през 2015 г. на работниците беше дадена възможност да се откажат от осигуряване в УПФ и да превеждат пълната си пенсионна вноска само в НОИ. Тази стъпка беше продиктувана от факта, че наближава периодът, в който голяма част от осигурявалите се в УПФ ще трябва да започнат да получават пенсии. Частните фондове не могат да гарантират дори допълване до гарантираната от НОИ минимална пенсия. Прехвърлянето на вноски, чисто технически, се случва много лесно – при посещение в НАП човек получава формуляр на заявление, в което вписва личните си данни (не е нужно да се посочва в кой частен фонд се осигурява към момента). Всичко останало става по служебен път и е грижа на НАП. Единственото условие към момента е при отписването от частния фонд на

работника да му остават поне 5 години до пенсионна възраст.

Поради агресивния лобизъм на частните пенсионни фондове и общата незаинтересованост на българските граждани, към края на 2019 г. едва 37 000 или 1,5% от осигурените лица са се възползвали от възможността да прехвърлят вноските си в НОИ и да гарантират пенсиите си.

Този раздел е особено важен, тъй като често обезщетенията се приравняват с подаяния, а за тях работникът всъщност си плаща. **Обезщетенията не са социална помощ!.**[6] Осигурителните фондове са най-важната, гарантирана от държавата защита за работниците в трудни за тях периоди – майчинство, безработица, болест, пенсиониране – от която те, за съжаление, все по-често се отказват с лека ръка.

6 Вж. Григорова, В. 2018. *„Народът“ срещу социалните помощи. Или изкуството да накараш нуждаещите се сами да поискат още рестрикции срещу себе си*. София: КОИ. Достъпно на http://koibooks.novilevi.org.

Често срещани проблеми

Работно време и почивка

„Цял ден си на крака, не ти дават да се подпираш... Трябва да искаш разрешение, за да идеш до тоалетна. Не ти се полага нищо (даже и вода).“

Продавачка в магазин за хранителни стоки

Тази тема не е толкова непозната. Основните ѝ постановки са описани в Кодекса на труда и Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Стандартното работно време е 8 часа на ден, при петдневна работна седмица. По правило двата почивни дни трябва да са последователни, като единият от тях е неделя.

Могат да бъдат открити свидетелства за много нарушения на задължителните почивки в различни сектори. Всеизвестни със злоупотребите си са кол центровете. „Амазон“ е световно известна верига за доставки, в чиито логистични центрове експлоатацията достига чудовищни нива. Работниците не смеят да отидат дори до тоалетна, тъй като при всяко забавяне получават заплахи за уволнение. И това в компанията на Джеф Безос – най-богатият човек в света.

Подобни злоупотреби са масови, но в горецитирания случай служи телката следва да поиска от ръководството Правилника за вътрешния трудов ред, в който би трябвало да са описани почивките и да настоява те да се спазват. За да се отстояват обаче работнически права е нужен кураж, а съществува и реален риск бунтуващият се работник да остане без работа. Поради това борбата през синдикат е по-ефективна.

Между смените следва да се осигурят поне 12 часа за почивка на работника, а в рамките на работния ден – поне половин час почивка за хранене. В зависимост от характера и натовареността – дали работата е физическа или нервно-психична, се определят и допълнителни почивки, които се регламентират в Правилника за вътрешния трудов ред на предприятието, а основните законови изисквания могат да бъдат открити в Наредба №15 от 31 май 1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа.

Няма как да бъдат описани всички възможни **варианти на работно време**, но трябва да се подчертае, че въведеното т.нар. сумирано изчисляване на работното време е изключително вредно, тъй като този режим на работа позволява стандартните часове работа на месец да бъдат надвишени и компенсирани в рамките на 6 месеца. Европейската директива за сумирано изчисляване на работното време позволява подобни отклонения, но за не повече от 4 месеца. Всъщност така работодателят ползва извънреден труд, който по принцип е забранен, дори без да го плаща по завишени ставки.

Защита за уязвими работници

„Върнах се от майчинство, когато детето стана на годинка. Налага се често да взимам болнични, защото често се разболява. Работодателят не е доволен, кара ме да напусна.“

Работничка в магазин за хранителни стоки

Работодателите правят опити да се отърват от работници, които излизат в отпуск за временна нетрудоспособност значително по-често, отколкото други служители. Бизнесът по принцип наема минималния брой работещи, с които може да покрие производствените нужди, без да оставя никакви резерви. Този навик, движен от желанието за спестяване на разходи, поставя под заплаха

работния процес, когато някой от екипа излезе в болнични – работата с хора предполага, че това все някога ще се случи.

Майките на малки деца обаче, както и хората с увреждания, носят висок риск от повишено ползване на болнични. Поради това законодателят е предвидил няколко групи работници, които в някои случаи се ползват от предварителна закрила срещу уволнение (чл. 333 от КТ), например съкращаване в щата, намаляване обема на работа и т.н. Макар закрилата да не е абсолютна, тя е мощен инструмент срещу работодателския произвол. Преди да пристъпи към уволнение на защитен работник в изброените в чл. 333 поводи, работодателят е длъжен да поиска разрешение от Инспекцията по труда. А когато става въпрос за председател или секретар на синдикална секция в предприятието, освобождаването става **единствено** със съгласието на централата на синдиката.

Когато не успее да уволни такъв работник, работодателят започва да упражнява психически натиск върху него: привиква го за разговори с представител на отдел „Човешки ресурси“, юристи, счетоводители и пр. Опитва да го убеди да подпише друга длъжностна характеристика с включени допълнителни задължения. Забранява да се говори за условията на труд извън предприятието. Нерядко променя и графика ден за ден, като така не дава възможност за планиране на грижите за детето например.

Въпрос на психическа устойчивост е дали работникът ще издържи. При наличие на синдикат във фирмата, шансът да не се огъне и да запази работата си е много по-висок, тъй като няма да е сам при разговорите с представителите на работодателя. Издържи ли през първите два месеца, то обикновено впоследствие натискът отслабва. Междувременно трябва да подаде жалба до Инспекцията по труда, както и за дискриминация към Комисията за защита от дискриминация. Последното не бива да се подценява, тъй като е надеждно оръжие в подобни случаи. В някои чужди компании например, ако компанията бъде осъдена за дискриминация повече от два пъти, всички висши мениджъри се освобождават.

Декларация „не съм бременна“

Изобретателността на работодателите за оказване на натиск е неограничена. Разбира се, не собственикът на компанията измисля конкретните начини, по които да бъдат експлоатирани и притискани работниците. Това вършат негови подчинени, добре запознати с практиките по отношение на „човешките ресурси“ – счетоводители, бивши висши служители на Инспекцията по труда, бивши синдикалисти. С две думи – едни служители работят срещу работническите права на други служители.

2. На основание чл.140, ал.4 от Кодекса на труда декларирам, че:

/вярното се подчертава/

- не съм/съм трудоустроен работник /заб.: при съгласие за полагане на нощен труд се попълва нарочна декларация по чл.140, ал.4, т.4 от КТ/

- не съм/съм работник, който продължава образованието си без откъсване от производството

- не съм/съм майка на дете до 6-годишна възраст /заб.: при съгласие за полагане на нощен труд се попълва нарочна декларация по чл.140, ал.4, т.3 от КТ/

- не съм/съм майка на дете с увреждания независимо от възрастта /заб.: при съгласие за полагане на нощен труд се попълва нарочна декларация по чл.140, ал.4, т.3 от КТ/

- не съм/съм бременна или в напреднал етап на лечение ин-витро.

При промяна в декларираните обстоятелства се задължавам незабавно да уведомя работодателя.

Това е извадка от декларация, която се дава за подпис на всеки новопостъпил работник в голяма българска верига. Претекстът е, че нощният труд не е разрешен за всички лица. Но декларацията се изисква от всички служители, без значение дали трябва или не трябва да полагат нощен труд. Същевременно декларацията завършва със заплашителното: „Известно ми е, че за неверни данни нося наказателна отговорност по Наказателния кодекс.“ Единственото решение в случая е широко оповестяване на порочната практика, насочена срещу хора с увреждания и майки на малки деца, което не е във възможностите на всеки отделен човек. Възможно е да се случи, ако работниците се обединят в синдикат.

Отпуск

„Да си планирате отпуска по ваше желание е почти невъзможно! Ако искате такава, трябва да симулирате болнични, друг вариант няма! Последния път дори почнаха да взимат от бъдещите отпуски, т.е. взета ви е всичката отпуска и тъй като няма от какво да ви вземат, вие ставате длъжник, отпуските ви стават на минус.“

Работник в предприятие за електроника

Платен отпуск се дава въз основа на подадена от работника молба. Тя трябва да бъде одобрена от работодателя, за което той издава заповед за разрешаване на отпуска. Служителят задължително трябва да получи копие от тази заповед преди да излезе в полагащата му се годишна почивка. В противен случай, особено когато има напрежение между двете страни, работодателят може да твърди, че не е разрешил ползването и да накаже служителя за отсъствие от работа.

Случаите, в които работодателят без съгласие на служителите си може да позволи ползване на платен отпуск, са описани в чл. 173, ал. 4 от Кодекса на труда: Работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие по време на **престой повече от 5 работни дни**, при ползване на отпуска **едновременно от всички работници и служители**, както и в случаите, когато **работникът или служителят** след покана от работодателя **не е поискал отпуска си до края на календарната година**, за която се полага. По изключение беше дадена възможност на работодателя да принуждава работниците си да ползват платен отпуск по време на извънредното положение, въведено заради пандемията от коронавирус.

Ако насилственото пускане на работника в платен отпуск се случва извън горните варианти, то следва да се сигнализира Инспекцията по труда. В случай, че не е спазен закона и няма подписана от работника молба, работодателят ще бъде санкциониран за всеки работник поотделно.

Има случаи, в които работодател не позволява ползването на поискан от работника отпуск. Това може да е продиктувано от броя на служителите, графиците или натовареността в предприятието. Ако е имало причини и отпускът не е използван до края на годината, то работодателят е длъжен да осигури ползването му в първата половина на следващата. Щом и това не се е случило, служителят има право сам да определи времето на ползването му, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително.

Учители в частна детска градина са принуждавани да си вземат платен отпуск по време на грипна ваканция. След това получават инструкции какви неща за работа трябва да направят по време на „отпуската“. Нямат синдикат.

По време на отпуск, служителят по принцип не работи и не получава инструкции. Ако им бъдат възлагани задължения, работниците не бива да пускат молба за отпуск. Никой не може да ги принуди да подпишат такава, щом не желаят. За учителите членове на синдикат например, важи сключеният КТД, в който е регламентиран допълнителен платен служебен отпуск в размер на 5 дни годишно. Не само това, договорени са и допълнителни 8 дни стандартен отпуск, а ако се трудят на 1 ноември, то синдикалните членове в образованието получават удвоено възнаграждение.

Допълнителни задължения

„Почнаха да се натрупват и неща: и стадиона да се полива, и да се почистват градини, и не знам си още какво, което въобще не беше договаряно.“

Работничка

Този служител работи като охрана на обект в Пловдив. Като такъв, той би трябвало да е получил длъжностна характеристика, в която са изрично формулирани задълженията му. В нея не могат да се включват такива, които нямат нищо общо с охраната. Щом дейности като поливане, почистване на градини и пр. не са вписани в длъжностната му характеристика, то работодателят не може да го задължи да ги изпълнява.

При производствена необходимост и при престой е възможно работникът да изпълнява временно друга работа, но това става с нарочно издадена и връчена заповед по чл. 120, ал. 1 на КТ. Срокът е 45 дни в рамките на една година. Възможно е да се приложи и ал. 3 от същия член, която позволява на работника да се възложи друга работа, без значение с каква квалификация е, но при непреодолими причини. В горния случай работодателят трудно може да докаже съществуването на непреодолими причини.

По същия член работодателят може да промени не само характера, но и мястото на работа, отново за 45 календарни дни годишно. Понякога работодатели злоупотребяват, като използват чл. 121 от КТ и командироват служители за 30 дни в друго населено място. Законодателят е предвидил този да е максималният срок, в който без съгласие на работника може да се промени мястото, на което се труди. Но работодателите заобикалят това ограничение като издават по чл.121, ал. 1 последователни заповеди за командироване и по същество изменят мястото на работа, без това да се отразява в трудовия договор.

Невъзможна норма

В производството работодателят нерядко поставя конкретни за изпълнение задачи, с цел да измери приноса на всеки отделен работник. Нереално високите норми обаче са причина за тежка експлоатация, включително ежесекундно следене на работника. Документирани са случаи, в които цехови служители не смеят да отидат дори до тоалетна или за вода, тъй като губят време, през което могат да изработят още един детайл, доближавайки се до поставените цели. А от това зависи размерът на дохода им.

„Това е най-добрата система, която някога сме имали. С таблетите имаме възможност да контролираме всичко: всяка една дейност, извършена от служителите; всяка текуща операция; времето, необходимо за шивачката, за да изпълни конкретна задача, както и метода, който използва… Благодарение на тази система, ние имаме пълен контрол.“

Супервайзър в шивашка фирма

След поставяне на таблет на работните места, служителите – шивачки, кроячи, гладачи и пр. – са длъжни да отбелязват края на всяка операция. Така се измерва необходимото за дейността време. В секунди. Нормата е неизпълнима. Средното изпълнение за фирмата е 60%, а това дава повод на работодателя да отказва увеличение на заплатите. В конкретния случай той е накарал работниците да подпишат допълнителни споразумения, в които се гарантира минимална работна заплата само при 100% изпълнение на нормата. В конкретната компания има синдикална секция, но след като младите и активни хора напускат и заминават да работят в чужбина, остават само по-възрастни и недостатъчно мотивирани за борба работници. Председателят продължава с опитите си за преговори, но собственикът отказва да се вслуша в аргументите на синдиката и в резултат не се стига до понижаване на нормата. Единствената друга възможна стъпка е да се пристъпи към организиране на стачка. За целта обаче са нужни подписите на поне 50% от работниците, които са обезсърчени и не осъзнават, че всичко е в техни ръце.

Съществуват и други примери. Голямо и мощно предприятие поддържа добър диалог със синдикатите, които работниците са направили. Техни представители се срещат ежемесечно с ръководството и заедно решават каква да бъде нормата – по заводи и отделни цехове. Разписват се и съответни бонуси при различни проценти изпълнение на нормата.

Неизплатени заплати

„Заведох дело, защото имахме невзети заплати и не подписах един документ, че всичко ми е платено. Аз не мога да подпиша документ с невярно съдържание.“

Работник

Работниците не бива да подписват празни листа и молба за напускане още при започване на работа. Не трябва да подписват и документи, декларирящи липсата на задължения на работодателя към тях, щом това не отговаря на истината, дори да бъдат увещавани,

че впоследствие всичко ще бъде изплатено. Веднъж подписали, те декларират, че никой нищо не им дължи. При приключване на трудовите отношения работодателят трябва да върне попълнена трудова книжка на работника и, ако има останали неизплатени суми, да издаде служебна бележка за тях. Освен заплатите следва да се включи и неизползваният полагаем платен отпуск, както и всички евентуално дължими обезщетения от страна на работодателя.

С тези доказателства може да се сигнализира Инспекцията по труда, която ще извърши проверка в предприятието и ще издаде предписание за изплащане на дължимите суми. В случай че работодателят и тогава не изплати възнагражденията, срещу него се завежда съдебен иск. В тези случаи решението се издава относително бързо, въз основа на него се издава изпълнителен лист и работникът може да се обърне за събиране на средствата от работодателя към съдебен изпълнител, ако фирмата все още съществува.

В случаите, в които предприятието е в несъстоятелност – има такава обявена или е открито дело по несъстоятелност – работникът следва да се обърне към фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите" към НОИ. Въпросният фонд дълги години изобщо не изпълняваше функциите и целите, с които беше създаден. Към момента е значително по-ефективен, макар че невзети заплати все още не се изплащат във всички случаи, в които е редно да се изплатят. Фондът може да покрие неполучени възнаграждения или обезщетения в размер на максимум 1525 лв. на месец (за 2020 г.) за последните шест месеца от трудовите правоотношения.

Колективен иск срещу работодател

Колективните искове в България се прилагат основно за защита на потребители. Няма възможност обаче синдикат да заведе иск от името на група работници, дори да са негови членове. Всеки работник лично завежда дело срещу работодателя си. Това води до по-високи разходи за делата. Често се стига и до диаметрално противоположни решения по напълно идентични казуси.

Прекратяване на договор по взаимно съгласие

Нерядко работници твърдят, че са накарани да напуснат по взаимно съгласие. Това е възможно единствено след упражнено физическо и психическо насилие. По закон взаимно съгласие означава, че работникът е искал да напусне. Въпреки това в съдебната практика има достатъчно случаи на отмяна на подписана и от двете страни заповед за прекратяване на трудовоправните отношения. Добре е в този случай работникът да се консултира с адвокат по трудово право, който да се запознае с конкретния случай, придружаващите документи и да му даде съвет дали има смисъл да се води дело.

Работодателят задържа трудовата книжка

Когато трудовият договор бъде прекратен, работодателят е длъжен възможно най-скоро да върне на работника попълнената му трудова книжка. Тя е нужна не само при започване на нова работа, но продължава да е важен удостоверителен документ относно придобития трудов и осигурителен стаж, т.е. е необходима и при пенсиониране. Случва се вече бившият работодател да се бави или направо да отказва да предаде трудовата книжка. По закон тя се съхранява от работника, който има задължение да я представя на работодателя за вписване на обстоятелства, а сетне да си я взема обратно. Отскоро има и тълкувателно решение на Върховния касационен съд, според което при прекратяване на договора работодателят незабавно вписва данните и връща книжката.

В такива случаи помага и сигнал до Изпълнителна агенция „Инспекция по труда“. В рамките на дни инспектор ще посети предприятието и ще напише предписание на собственика да изпълни задълженията си. Възможно е дори само при споменаване на Инспекцията, работодателят спешно да върне документа.

Как да си помогнат работещите

На първо място служителят трябва да разполага с всички правила за работа в предприятието: Правилник за вътрешния трудов ред, Вътрешни правила за работната заплата, вкл. длъжностната си характеристика, трудовия си договор и допълнителните споразумения към него. Още при постъпването си, работникът подписва, че се е запознал с всички тези документи, но често те изобщо не му се предоставят. Той обаче има възможност да изиска цялото си досие и правилниците от работодателя. Всичко се прави писмено, внася се в деловодството срещу входящ номер. Работодателят е длъжен в 14-дневен срок да му предостави копие от всички документи. Ако не го направи, то се сигнализира Инспекцията по труда.

При възникнал спор между страните по трудовия договор, работникът може да се обърне за съдействие към Инспекцията по труда. Тук могат да бъдат открити контактите (адрес, телефон, електронна поща) на всички нейни дирекции: http://www.gli.government.bg/page.php?c=3. При възникнали спешни въпроси работещите могат да се консултират и на горещия телефон на ГИТ 0700 17 670. Инспекторите са по-малко от 400 за цялата страна, затова и имат планове за действие, които стриктно изпълняват – планови проверки и проверки по сигнали. Те ще дойдат в предприятието и ще изискат всички необходими документи, като ще помолят работниците да попълнят декларация за условията на труд. При нужда ще посетят обектите на компанията няколко пъти в рамките на един ден, за да се опитат да установят реално изработеното време.

Щом в предприятието има вече създаден синдикат, в който членувате, веднага следва да се обърнете към него за съдействие. Председателят може да изпрати официално писмо от синдиката до ръководството на компанията, с което да настоява за решаване на проблема. Възможно е да се наложи да се организира среща с представители на предприятието. Когато работникът не е сам, шансът за положителна развръзка е голям.

Силно препоръчително е служителят да се опита да направи синдикална секция, ако в компанията няма такава. В частта „Синдикална секция“ са описани стъпките за учредяване на профсъюз, както и ползите от самоорганизиране на работниците.

Работещият може (и е препоръчително) да се консултира и с юрист по трудовоправни въпроси, особено ако не е част от синдикат. Цената за консултацията е приблизително 50 лв., но след нея ще знае какво да предприеме, така че максимално ефективно да защити правата си.

Заключение

Макар че собствениците на труд и капитал са формално равни индивиди, които свободно сключват помежду си договор за покупко-продажба на работна сила, приведените в тази брошура примери показват, че на практика работникът е в неравностойно положение и е обект на постоянни издевателства от страна на шефове и мениджъри. Позицията на работниците е в процес на постоянно структурно отслабване чрез неспирното преследване на пазарни реформи и огъвкавяване на труда в последните десетилетия. Но колкото и да р(д)еформират пазара на труда, самоорганизацията все още не е незаконна, а тя се е доказала като най-силното оръжие на работниците през вековете. Там, където няма синдикати, е по-вероятно работният ден да е по-дълъг, по-изнурителен, заплащането по-ниско, ограбването на осигуровки – стандартна практика, а посегателствата върху честта и достойнството на работниците – необуздани.

Това не са просто кухи морални постановки, честващи организацията на труда като самоцел или от сляпа привързаност към лявата идеология. Синдикализмът има съвсем реални материални измерения. Да вземем цената на труда, която неолиберални икономисти погрешно считат за неутрално отразяваща „обективни“ пазарни критерии като производителност, търсене и пр. Всъщност цената на труда не се определя от някакъв абстрактен пазар или от невидимата му ръка, а от съотношението на силите между работници и работодатели. Когато работниците са обединени и отстояват интересите си заедно, те са в положение да изискат по-висок дял от произведеното от тях да отива при самите тях. Когато работниците са индивидуализирани и поставени в позиция да се конкурират едни с други за оцеляване и за несигурни работни места, тогава цената на труда им ще е ниска. Работните заплати на Запад не са високи, защото работодателите са щедри, производителността – висока, а пазарът – благоприятен, а благодарение на силното

работническо движение, успяло да извоюва добри придобивки за труда след Втората световна война, сред тях и социалната държава.

Икономиката не е свят, отделен от обществото, а отразява баланса на силовите отношения в него и резултатите от развръзката на социалните борби. Тридесетте години пазарни реформи подчиниха трудещите се и ги приучиха да стискат зъби пред гаврите и да се съобразяват с всякакви приумици на собствениците на капитала. Затова синдикализацията е най-ефективната защита на правата на хората на труда пред работодателския произвол, а също и най-доброто оръжие за извоюването на повече права и придобивки, по-добър стандарт на живот и по-удовлетворяваща работа. Искрено се надяваме, че настоящата брошура ще даде кураж на читателите да се синдикализират и борят за правата си. Последните не са даденост, нито предзададеност, а също отразяват баланса на силите и следователно са уязвими към атаки, веднъж щом солидарността между работниците, която е и източникът на тяхната сила, е разпокъсана.

КОЛЕКТИВ ЗА
ОБЩЕСТВЕНИ
ИНТЕРВЕНЦИИ