

ЗАКОН
ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(Обн., ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г.; изм. и доп., бр. 6 от 1988 г., бр. 21, 30 и 94 от 1990 г., бр. 27, 32 и 104 от 1991 г., бр. 23, 26, 88 и 100 от 1992 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 1995 г. - бр. 69 от 1995 г.; изм. и доп., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г., бр. 22 от 1998 г.; Решение № 11 на Конституционния съд от 1998 г. - бр. 52 от 1998 г.; изм. и доп., бр. 56, 83, 108 и 133 от 1998 г., бр. 51, 67 и 110 от 1999 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 1, 105 и 120 от 2002 г., бр. 18, 86 и 95 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 19, 27, 46, 76, 83 и 105 от 2005 г. и бр. 24, 30, 48, 57, 68, 75, 102 и 105 от 2006 г., бр. 40, 46, 59, 64 и 104 от 2007 г., бр. 43, 94, 108 и 109 от 2008 г., бр. 35, 41 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58, 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. - бр. 91 от 2010 г.; изм. и доп., бр. 100 и бр. 101 от 2010 г. и бр. 18, 33, 61 и 82 от 2011 г., бр. 7, 15, 20 и 38 от 2012 г., Решение № 7 на Конституционния съд от 2012 г. - бр. 49 от 2012 г., бр. 77 от 2012 г., доп., бр. 82 от 2012 г., изм., бр. 15 от 2013 г.)

§ 1. В чл. 402 се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се нова ал. 3:

„(6) Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ уведомява Националната агенция за приходите за служебно заличаване на изпратено уведомление за сключен трудов договор, когато работодател или длъжностно лице не е изпълнил в срок влязло в сила задължително предписание по чл. 404, ал. 1, т. 11 или в случаите на чл. 404, ал. 4.“

2. Досегашните ал. 3 и 4 стават съответно ал. 4 и 5.

§ 2. В чл. 404 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 1 се създават т. 10 и 11:

„10. да дават задължителни предписания на работодателите или на упълномощените от тях лица за изпращане на уведомление за сключен трудов договор, когато установят, че не е спазен срокът по чл. 62, ал. 3 за изпращането му;

11. да дават задължителни предписания на работодателите или на упълномощените от тях лица за изпращане на уведомление за заличаване на изпратено преди това уведомление по чл. 62, ал. 3 за сключен трудов договор, ако установят, че няма доказателства за съществуване на трудово правоотношение.“

2. Създава се нова ал. 4:

„(4) Задължителното предписание по т. 11 на ал. 1 се смята за връчено в деня на издаването му, когато работодателят, лицето, което го представлява, или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление на работодателя.“

3. Досегашната ал. 4 става ал. 5.

МОТИВИ

Целта на предложените изменения и допълнения в чл. 402 и чл. 404 е да се създаде правна възможност за контролните органи на Главна инспекция по труда да дават задължителни предписания на работодателите или на упълномощените от тях лица във връзка с изпращане или заличаване на уведомления за сключен трудов договор по чл. 62, ал. 3 от Кодекса на труда и регламентиране на случаите, в които Националната агенция за приходите да има право служебно да заличава изпратено уведомление за сключен трудов договор.

В чл. 404, ал. 1 се създават две нови принудителни административни мерки.

С предложената мярка в т. 10 се регламентира правомощието на контролните органи на Инспекцията по труда да дават задължително за изпълнение предписание, съобразно дадената в чл. 62, ал. 4 от Кодекса на труда възможност. Съгласно разпоредбата на чл. 62, ал. 4 от КТ след 3-дневния срок по ал. 3 уведомление за сключен трудов договор се изпраща само след влязло в сила задължително предписание от контролните органи на инспекцията по труда.

С тази принудителна административна мярка ще се внесе яснота в правомощието на Инспекцията по труда при наличие на обстоятелствата, предвидени в чл. 62, ал. 4 от КТ. Съгласно текста контролните органи следва да издават предписание, с което да задължават работодателите да уведомят съответната ТД на НАП за сключен трудов договор, ако не е спазен 3-дневния срок за регистрация на трудовия договор.

Практиката показва, че нерядко работодателите пропускат тридневния срок за изпращане на уведомлението за сключен трудов договор. Само за 8-те месеца на тази година искания по реда на чл. 62, ал. 4 за издаване на предписания са постъпили от 890 работодатели, а за 2012 година - от 1900 работодатели.

По своята същност разпоредбата на чл. 62, ал. 4 от КТ предвижда възможност работодателите да регистрират трудовия договор със закъснение, но само след издадено от Инспекцията по труда предписание. Тази разпоредба е в сила от 1 януари 2011 г., но с нея не се създава принудителна административна мярка. Принудителните административни мерки са посочени изчерпателно в глава 19, раздел 1 от КТ.

Към настоящия момент в чл. 404 от Кодекса на труда, озаглавен „Принудителни административни мерки” няма предвидена принудителна административна мярка, която да бъде прилагана в изпълнение на чл. 62, ал. 4 от КТ. Приложното поле на сега регламентираните принудителни административни мерки е свързано с възможността за предотвратяване или преустановяване на нарушения на трудовото законодателство, във връзка с престирането на труд от страна на работника или служителя, когато той вече е постъпил на работа. В подкрепа на това е и трайната съдебна практика. Тя сочи, че с прилагането на принудителни административни мерки след прекратяване на трудов договор контролните органи на ИА ГИТ излизат извън предела на материалната

си компетентност. Освен това в чл. 399, ал. 1 от КТ е предвидено, че спорове относно възникването на трудовите правоотношения са трудови спорове, а съгласно чл. 360, ал. 1 от КТ трудовите спорове се разглеждат от съдилищата. В този смисъл следва да се приеме, че когато в изпълнение на чл. 62, ал. 4 КТ се прилага съществуващата принудителна административна мярка в чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ (задължително за изпълнение предписание за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство) преди работникът да е постъпил на работа, се надхвърля материалната компетентност на контролните органи на ИА ГИТ. Ето защо е необходимо създаването на нова принудителна административна мярка (т. 10 в чл. 404, ал. 1), която изрично да даде право на контролните органи на Инспекцията по труда (без контролните органи по чл. 400 и чл. 401 от КТ) да прилагат принудителна административна мярка, когато при проверка установят, че е налице фактичката обстановка, предвидена в чл. 62, ал. 4 от КТ.

С предложената мярка в т. 11 в чл. 404, ал. 1 КТ се регламентира правомощието на контролните органи на Инспекцията по труда да дават задължително за изпълнение предписание на работодателите или на упълномощените от тях лица за изпращане на уведомление за заличаване на изпратено преди това уведомление за сключен трудов договор, ако установят, че няма доказателства за съществуване на трудово правоотношение.

Това се налага поради факта, че през последните години се натрупа голям брой случаи на злоупотреба с личните данни на работници и служители, при което името и единния граждански номер се използват, за да бъде извършена регистрация на трудов договор, без такъв да е сключван между страните, посочени в подаденото в ТД на НАП уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ. При тези случаи лицето, с чиито лични данни е извършена злоупотреба, придобива статут на работник или служител при посочен в уведомлението по чл. 62, ал. 5 от КТ работодател. Това обстоятелство прегражда пред работника или служителя възможностите да сключи друг трудов договор на пълно работно време, да се регистрира в бюрото по труда като безработно лице, както и да прекрати фиктивния трудов договор с несъществуващия работодател.

При анализ на практиката, натрупана от органите на ИА ГИТ, НАП и НОИ, се установи непълнота в законодателството, която при тази фактическа обстановка не позволява служебно заличаването на направения запис за сключен трудов договор, в случаите, когато страните твърдят, че няма съществуващо трудово правоотношение.

При сега действаща правна уредба, прекратяването на трудовия договор е право на страните по него, като задълженията за издаване и връчване на заповед и подаване на уведомление за прекратяване на трудовия договор са възложени на работодателя. Той също така има право да иска заличаване на подадено преди това от него уведомление съгласно чл. 7, т. 1 от Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от КТ, но само в случаите, когато работникът или служителят не постъпи на работа в уговорения срок, съгласно чл. 63,

ал. 3 от КТ. В тези случаи законът предвижда, че трудовото правоотношение се смята за невъзникнало. Другата правна възможност за работодателя за заличаване на подадено преди това от него уведомление е регламентирана в чл. 7, т. 2 от Наредбата, в случай, когато уволнен работник или служител бъде възстановен на работа при отмяна на заповедта на уволнението. В двата случая работодателят подава уведомление за заличаване на предходно подадено от него уведомление за сключен трудов договор, като съществуването на трудовото правоотношение между страните и сключения между тях трудов договор са безспорни обстоятелства.

Новата разпоредба на чл. 402, ал. 3 има за цел да регламентира правната възможност за извършване на служебно заличаване на записи за сключени трудови договори. Когато работодателят не изпълни в срок даденото му задължително предписание по чл. 404, ал. 1, т. 11 Инспекцията по труда ще уведомява Националната агенция за приходите за служебно заличаване на уведомлението за сключен трудов договор, тъй като няма доказателства за съществуване на трудово правоотношение. Инспекцията по труда ще уведомява Националната агенция за приходите за служебно заличаване на изпратено уведомление за сключен трудов договор и когато работодателят, лицето, което го представлява, или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление на работодателя. В този случай съгласно предложената нова ал. 4 в чл. 404 задължителното предписание се смята за връчено в деня на издаването му.

Промените, предложени в Кодекса на труда във връзка със служебното заличаване на подадени уведомления за сключени трудови договори, защитават правата и гарантират интересите на работниците и служителите. Чрез тях ще бъдат предотвратени последиците от фигуриращ в регистъра на НАП запис за сключен трудов договор, когато работникът отрича да е сключвал с работодателя трудов договор, а работодателят не може да бъде намерен или дори когато е намерен, той също отрича да е подавал уведомление и фактически и документално не може да се установи, че между страните е възниквало трудово правоотношение.