



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция

„Главна инспекция по труда“

КОНСТИТУЦИОНЕН СЪД

Г.х. №

Дата

183 КЗЗ

31.07.17



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Изх. №	17 236 650
София	24.07.2017

ДО:
КОНСТИТУЦИОНЕН СЪД НА
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ,
БУЛ. „КНЯЗ АЛЕКСАНДЪР
ДОНДУКОВ“ № 1

**ПИСМЕНО СТАНОВИЩЕ
НА ОСН. ЧЛ. 20, АЛ. 1 ОТ
ПОДКС**

ОТ:
РУМЯНА МИХАЙЛОВА
МИХАЙЛОВА - ИЗПЪЛНИТЕЛЕН
ДИРЕКТОР НА ИЗПЪЛНИТЕЛНА
АГЕНЦИЯ „ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ
ПО ТРУДА“
БУЛ. „КНЯЗ АЛ. ДОНДУКОВ“ № 3
ГР. СОФИЯ

УВАЖАЕМИ КОНСТИТУЦИОННИ СЪДИИ,

Моля да установите липсата на противоконституционност на чл. 245, ал. 1 от Кодекса на труда в частта „в размер на 60 на сто от брутното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната“.

Съгласно разпоредбата на чл. 48, ал. 5 от КРБ работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск при условия и по ред, определени със закон. Член 48, ал. 5 от КРБ урежда не всички, а само някои трудови права. Конституционната разпоредба постановява, че всички работници независимо от основанията за възникване на трудовото правоотношение имат право на:

- безопасни и здравословни условия на труд;
- минимална работна заплата;
- трудово възнаграждение, съобразено с извършената работа и
- право на почивка и отпуск, при условия и ред, определени със закон.

Правото на минимална работна заплата е уредено с разпоредбата на чл. 244, т. 1 от КТ, предоставяйки правомощия на Министерския съвет да определи нейния размер. Размерът на минималната работна заплата, гарантира минималното заплащане на труда. Работникът или служителят следва да получи възнаграждение не по-малко от определената минимална заплата. Страните по трудовото правоотношение не могат да договарят цена на труда под нейния размер, тъй като същото е конституционно гарантирано с разпоредбата на чл. 48, ал. 5 от КРБ. Разпоредбата гарантира минималната работна заплата и в случаите, когато страните по трудовото правоотношение не са договорили нейния размер. Правото на минимална работна заплата и трудово възнаграждение, съобразено с извършената работа са две отделни конституционни права. Разграничението е извършено и от Конституционния съд с Решение № 2/08.03.2012 г. по КД № 9/2011 г., като е извършил изброяването на правата по чл. 48, ал. 5 от КРБ по посочения по-горе начин. Докато правото на минимална работна заплата гарантира минималната цена на труда, въвежда забрана за работодателите да договарят и заплащат по-ниско трудово възнаграждение от минималното, въвежда гаранция на работещите да получат минимално възнаграждение, дори и при липса на уговорен размер, то

правото на работещите да получат трудово възнаграждение, съобразено с извършената работа е конституционно гарантираното право на работещите да получат уговореното и заработено трудово възнаграждение. С приемането на разпоредбата на чл. 128, т. 2 от КТ държавата е изпълнила своето задължение, произтичащо от Основния закон. Със законодателния акт се материализира прогласеното в чл. 48, ал. 5 от Конституцията, право на заплащане, съответстващо на извършената работа. Разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от КТ не нарушава конституционното право на работещите да получат възнаграждение съобразено с извършената работа и оттук следва нейната конституционност. Разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от КТ гласи, че при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер на 60 на сто от brutното трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата, като алинея втора допълва, че разликата до пълния размер остава дължима. Именно поради прогласения конституционен принцип за правова държава, е създаден правен механизъм за удовлетворяване вземанията за трудови възнаграждения на работещите. Дължимостта на трудовото възнаграждение, прогласено в алинея втора на чл. 245 от КТ води след себе си правото на работещия да претендира за същото незабавно. Държавата, защитавайки работника или служителя е предвидила бързи и безплатни процедури за реализиране на конституционното право. На първо място това е възможността работникът или служителят незабавно да сигнализира държавния контролен орган, който осъществява цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство, т.е. чрез него се реализира целта на закона, прогласена в чл. 1, ал. 3 от КТ – „осигуряване свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд“. Държавата, създавайки контролен орган, осъществяващ контрол върху правата на работещите, ангажира пряко държавното управление за гарантиране на конституционните права. Това е смисълът на правовата държава, като регламентираните правни възможности да бъде дадено предписание на работодателя да изплати обявеното изрично за дължимо трудово възнаграждение, следва да се приеме като пряко действие на Конституцията. На следващо място правовата държава е въвела бързо безплатно исково производство за претендиране на дължимото трудово възнаграждение – чл. 310 от ГПК. Субективните права могат да се упражняват по извънсъдебен ред или по съдебен ред. При спор за законосъобразното им упражняване съдът упражнява контрол. Правото на трудово възнаграждение подлежи на съдебен контрол. Съдебният контрол е контрол за законосъобразност и елемент от конституционно прокламираното право на закрила на труда, чиято уредба се съдържа в нормите на чл. 16, чл. 48, ал. 1, чл. 56 от Конституцията на Република България и намира по-нататъшно развитие в чл. 1, ал. 3 от КТ чрез очертаване целите на правно регулиране на трудовите отношения, както и в чл. 21 от Закона за защита срещу дискриминацията. Закрилата на труда намира проявление в съдебния контрол за изплащане на дължимото трудово възнаграждение. /по арг. на ТРП№ 3/16.01.2012 г. по тълк. дело № 3/2011 г. на ОСГК на ВКС/. По този начин държавата не само, че е гарантирала изплащането на трудовото възнаграждение, като конституционно право, чрез съответните правни норми /чл. 128, т. 2 от КТ/, но и създава държавен механизъм, чрез изпълнителната и съдебната власт, конституционното право да бъде реализирано – бързо и безплатно.

Не може да се приеме, противоконституционност на текст, който гарантира правото на работещите да получат трудовите си възнаграждения. Този извод не се променя и от обстоятелството, че с посочения текст се гарантира част от трудовото възнаграждение, като останалата неизплатена част е обявена за дължима и гарантирана от държавата с посочените по-горе правни механизми, чрез държавна репресия или принудително изпълнение. Не следва да се споделя становището, че оспорената разпоредба създава правна несигурност за работещите, тъй като е създаден държавен орган, като част от държавното управление, гарантиращ правата на работещите и изплащането на прогласената от законодателя дължимост на

трудовете възнаграждение, включително и възможността му за налагане на наказания.

Разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от КТ е именно законодателната гаранция за изпълнението на чл. 48, ал. 5 от КТ, прогласяващ правото на минимална заплата. След като изрично Конституцията на Република България гарантира минимално трудово възнаграждение, няма правна логика да се приеме, че законната разпоредба със същото право на работещите е противоконституционна.

РУМЯНА МИХАЙЛОВА
Изпълнителен директор