



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА
Изл. № 205
дата 20 MAR 2023

ДО
Г-Н ЛАЗАР ЛАЗАРОВ
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР -
ПРЕДСЕДАТЕЛ ПО СОЦИАЛНИТЕ
ПОЛИТИКИ
И
МИНИСТЪР НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
И
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ
СЪВЕТ ПО ТРИСТРАННО
СЪТРУДНИЧЕСТВО

СТАНОВИЩЕ

от БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО – ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

ОТНОСНО: Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за командировките в страната.

УВАЖАЕМИ Г-Н ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР,

Българската търговско – промишлена палата (БТПП) принципно подкрепя измененията и допълненията, в посочения по-горе проект на ПМС за изменение и допълнение на Наредбата за командировките в страната, тъй като

в него до голяма степен са отразени направените от нас предложения по време на обсъжданията на работната група.

Възражение от наша страна изказваме само по отношение на предложеното изменение в §9, с което се предлага да се уговоря „в колективен трудов договор, или в споразумение със синдикална организация на държавните служители, на командирования се заплащат дневни пари в размер до 200 на сто от размера по чл. 19, ал. 1.“

Принципно БТПП счита, че определянето на размера на командировъчните е изключително право на работодателя и с въвеждането на КТД, като опция на това право на работодателя, ще се породят казуси в практиката и проблеми при прилагането на нормата. Командировките са средство за изпълнение на задачите на дадено предприятие, а отговорността за това изпълнение е на ръководителя и/или на колективните органи или надзорни органи в това предприятие. Затова считаме, че в тази дейност няма място за намеса на синдикалните организации, чрез колективните трудови договори, които не са оторизирани да определят програмата и дейности за организацията на предприятието, а е необходимо да се концентрират в корпоративната и социална отговорност, доколкото финансовите възможности на това предприятие го позволяват.

Отделно съгласно чл.52 от Кодекса на труда, работодателят е задължен да встъпи в преговори за сключване на колективен трудов договор и да предостави информация относно сключените колективни трудови договори, с които преговарящите страни са обвързани, както и своевременна и достоверна информация за икономическото състояние на търговското предприятие/организацията, която е от значение за преговорите. Отделно при сключен КТД работодателят няма право да променя неговите условия, което при промяна на императивната норма на чл. 21 от наредбата, работодателят ще е в ситуация или да наруши КТД-то, или да извърши административно нарушение по наредбата. На практика, както беше многократно споменато, ако за данъчни цели се определи праг до 200 на сто от чл. 19, ал. 1 от наредбата, това ще опорочи от самото начало идеята за колективно трудово договаряне, тъй като горната граница на тези прагове няма как да бъде надвишена и преговорите ще са в диапазон от сумата на чл. 19, ал.1 до 200 на сто. Тук трябва да отчетем и хипотезата, че при един евентуален съдебен спор по КТД, във връзка с определянето на размера на командировъчните и изчакването на решението на съда, за работодателя биха настъпили сериозни вреди, тъй като

той ще трябва да избере или да замрази изобщо командировките на своите служители или да рискува да бъде осъден за допълнителни вреди.

В тази връзка, БТПП проведе и експресно анкетно проучване след своите членове, като резултатите показват, че 97% от анкетираните компании одобряват увеличението на командировъчните в страната. Като основен фактор, който налага промяната те посочват това, че разходите за храна и настаняване в хотелите са се увеличили. Във връзка с това с колко трябва да се увеличи размерът на командировъчните в България, почти половината (46%) от отговорилите смятат, че увеличението трябва да е със 100% (от 10lv. на 20lv. и от 20lv. на 40lv.), а 19% са на мнение, че е необходимо увеличение от 200%. Еднакъв процент от респондентите (по 17%) са посочили, че увеличението трябва да е с 50% и/или 150%.

По отношение на това, къде или от кого е необходимо да се определя повисокият от задължителния размер на командировъчните, 75% от респондентите изрично посочват, че размерът трябва да се определя от ръководителя на предприятието, защото той носи отговорност за цялостното финансово състояние, а 22% смятат, че е необходимо решението да се взема от колективния орган на предприятието, защото има компетентност за цялостната политика за развитие. Едва 10% от респондентите смятат, че увеличението трябва да бъде включено „в колективен трудов договор, или в споразумение със синдикална организация на държавните служители“, защото така ще се повиши интересът в компаниите/държавните организации за сключване на такива. (Приложение).

Не на последно място, както определянето на структурата, дейностите и оперирането на финансовите процеси в предприятието, в законовото право на работодателя е да определя и размера на командировъчните, съгласно допустимите от закона размери, тъй като изплащането на командировъчните се подчинява освен на Кодекса на труда и на данъчните закони и по-конкретно Закона за корпоративното облагане (ЗКПО) и Закона за доходите на физическите лица (ЗДДФЛ). Тоест по ЗКПО, за данъчни цели, командировъчните пари представляват признат разход на предприятието, когато са документално обосновани със съответните документи, посочени по-горе, и са свързани с дейността на дружеството. Съгласно ЗДДФЛ, определени суми се определят като необлагаеми, сред които са и сумите, получени при командировка. По-специално законът в сега действащата редакция гласи, че не са облагаеми „*получените суми за командировъчни пътни и квартирни пари по правоотношения, които не са трудови, когато са за сметка на възложителя*

и са доказани документално по реда на действащото законодателство, както и дневните командировъчни пари, но не повече от двукратния им размер, определен за лицата по трудови правоотношения". С приравняването на двете възможности на практика се нарушава право на работодателя да определя финансовата политика на предприятието.

С уважение,

Цветан Симеонов-

председател на БТПП

