

ДО
г-н Добри Митрев – председател на УС
на Българска стопанска камара

ОТ
Централен кооперативен съюз,
гр. София, ул. „Г. С. Раковски“ № 99,
представявано от председателя проф.
д.ик.н. Петър Стефанов

Относно: Становище по Законопроект на
Закон за държавния бюджет за 2023

Уважаеми г-н Митрев,

Централен кооперативен съюз е национален съюз на доброволно обединили се кооперативни съюзи и чрез тях на потребителни и други кооперации, който защитава интересите на 601 кооперации, 28 кооперативни съюза, 44 кооперативни търговски дружества, повече от 100 000 член-кооператора и близо 5 000 заети

Една от функциите на ЦКС е да подпомага дейността на кооперативните организации и да защитава техните интереси. Именно поради значимата функция на кооперациите както в исторически, така и в икономически план, законодателството е предвидило специална нормативна регулация за кооперативните организации, за да подчертае тяхната специфика, важност и значимост както на регионално ниво, в малки населени места, така и на национално с оглед голямата членска маса.

Предвид горното, считаме, че кооперативните организации в България ще бъдат сериозно и негативно повлияни, в случай, че промените, предложени с §8, чл. 2 и 3, §9 и §27, чл. 118 и 123 на ПЗР на ЗДБ 2023 г., бъдат приети.

Предложените промени водят до натрупването на допълнителна административна тежест и допълнителни финансови разходи както за кооперациите, така и за техните членове и служители, свързани с извършване на допълнителни разходи за банкови трансакции, откриване и поддържане на банкови сметки, дори и назначаване на допълнителни служители. Мотивите ни за това са следните:

Нормативният акт съдържа **общи правила** за поведение, които се прилагат към индивидуално **неопределен кръг субекти** и има нееднократно действие. В този смисъл и Законът за ограничаване на плащанията в брой е насочен към всички лица, извършващи плащания на територията на страната. Законът **не е** създаден за да регулира дейността на **конкретен сектор** в страната, а засяга всички лица, без оглед на произхода на паричните средства, с изключение на изчерпателно посочените случаи в разпоредбата на чл. 2 от закона. Едно от тези изключения, за които Законът не се прилага, е изплащането на трудови възнаграждения по смисъла на Кодекса на труда. Предвиждайки това изключение, законодателят е отчел специфичният характер на този вид възнаграждения, като е целял в максимална степен да улесни получаването на дължащото се възнаграждение по едно трудово-правно правоотношение. Това е отражение на стремежа на законодателят да защити

служителят/работникът в качеството му на по-слаба страна спрямо работодателя по трудовото правоотношение. Това е насрещната престация, която служителят/работникът получава срещу предоставения от него труд и поради това, законодателството гарантира получаването на това възнаграждение по всички възможни начини.

В тази връзка, **считаме за необосновано и противоречащо на целта на закона, въвеждането на ограничения по отношение на изплащането на които и да било трудови възнаграждения**, още повече когато се касае за ограничения, насочени само към конкретна част от обществото и бизнеса.

От предложените промени не става ясно, какъв е мотивът за въвеждане на промени, които да засегнат именно работодатели с 50 или повече наети лица, както и работодателите, извършващи доставка на ресторантьорски и кетъринг услуги.

На първо място, при предлагане на посочените промени, не е отчетен фактът, че **има не малко предприятия, които имат персонал от 50 или повече души**, и чиито седалища се намират в **малки населени места**, в които често **няма банкомат**, чрез който служителите да могат да ползват получените по банков път трудови възнаграждения. Това сериозни би затруднило всички служители и неминуемо ще доведе до отежняване на финансовото състояние на съответните служители, предвид необходимостта от реализиране на допълнителни разходи за транспорт до населено място с банкомат, разходи по банкови транзакции и тегления от банкомат. Ако се приеме, че работодателите с повече от 50 служители имат по-голям административен капацитет и поради това не е налице дискриминация спрямо тях в полза на по-малките работодатели, то отново се пропуска основният момент, че **от тези разпоредби страдат работниците и служителите на по-големия работодател, т.е. те самите са дискриминирани заради това, че работят напр. в по-голяма фирма**, поради което са принудени без право на избор да получават заплатата си по банков път, независимо дали имат достъп до клон на кредитна институция, банкомат или др. При елементарна проверка се оказва, че на територията на Република България съществуват работни места и постоянни адреси на повече от 50 км от най-близкия банкомат, обикновено в полуобезлюден планински район. Това обрича хората, които работят там и не са сред най-икономически активните членове на обществото, на значителни затруднения за достъп дори до работното им възнаграждение, което пък от своя страна е признато от всички правни системи, които действат на територията на Република България, за основно и неотчуждимо право на лице, което е упражнило трудовите си задължения.

Така също не е отчетена и специфичната дейност на регистрираните земеделски стопани. Именно поради спецификата на тази дейност и сезонния характер на работа, през 2015 г. беше нормативно установена възможността да бъдат сключвани трудови договори за краткотрайна сезонна селскостопанска работа за **един ден**. Съгласно чл. 114а, ал. 5 от КТ трудовото възнаграждение по тези договори се изплаща **лично** на работника срещу разписка в края на работния ден. Поради сезонния характер и ниските размери на възнагражденията с оглед кратката продължителност на трудовия договор, законодателят е предвидил възможността тези възнаграждения да се изплащат лично, веднага след края на работния ден, за който е сключен договора.

В сезона на розобера или прибиране на друга реколта например, има работодатели, които наемат за 1 или 2 дни повече от 50 работника, като в тези случаи всички те заплащат дължимите трудови възнаграждения в края на всеки ден, лично на съответния работник. Икономически и законово необосновано е въвеждането на изискване този работодател да реализира допълнителни разходи за извършване на множество банкови преводи на малки суми от една страна, а от друга, това би означавало някои от работниците, които нямат разкрити банкови сметки, да бъдат задължени да открият такива на свое име, което пък ще ги

обременени с допълнителни и ненужни разходи. **Всички тези последици ще доведат до допълнителен отлив на сезонните работници в селското стопанство**, което и без това изпитва трудности в осигуряването на работна ръка.

Същото важи и по отношение на кетъринг услугите, при които служителите обикновено се наемат за конкретно събитие, за 1-2 дни и плащането се извършва след края на събитието, лично на служителя.

Дейността в **сектор ресторантьорство** също се характеризира с **неритмичност на дейността** и при организиране на събития (лични и корпоративни събития и др.) се **наема допълнителен персонал, заплащането на който е след приключването на събитието**. Такива събития се организират не само в средни и големи населени места, но и ъ извън тях (събори, панаири) и ако се установи задължение за плащане на работната заплата само по банков път, това ще затрудни сектора при намиране на временен персонал. Освен това, **редица ресторантьорски услуги се предлагат и в малки населени места**, в които както бе посочено по-горе, няма инфраструктура за плащане с банкова карта. Тук се включват и не малко кооперации, които извършват и ресторантьорска дейност и ще бъдат задължени да изплащат на 1-2 работника възнаграждението по банков път, а в повечето случаи в тези населени места няма банкомати и пост терминали.

По отношение на дивидентите считаме, че изплащането на същите е регламентирано в достатъчна степен и от сега действащия Закон за ограничаване на плащанията в брой, без да е необходимо въвеждането на допълнително изискване всички дивиденти, без оглед на техния размер, да бъдат изплащани единствено по банков път.

В практиката са налице много случаи, в които **кооперациите с голям членски състав** (над 50-100 член-кооператора) **изплащат дивиденти в размер на до 50 лева/годишно**, като в повечето случаи тези дивиденти се изплащат лично на всеки член-кооператора, тъй като те живеят в населеното място, където функционира кооперацията. В случай, че бъдат приети предложените промени, това ще означава, че съответната кооперация ще трябва да извърши над 50 отделни банкови трансакции, за които да заплати съответните такси за превод на суми, които в някои случаи могат да се окажат по-малки от размера на дължимата комисионна към банката. От друга страна, в по-голямата част от случаите се касае за възрастни член-кооператори, които нямат разкрити банкови сметки и разкриването и поддържането им допълнително ще ги натовари с разходи, а липса на банкомати във всички селища ще затрудни използването на тези суми, които са в минимални размери.

Предложените промени в чл. 118, ал. 1 в ЗДДС са **нелогични и създаващи предпоставки за неравно третиране на данъчните субекти**. Принцип в данъчното законодателство е, че всички данъчни субекти се третират равно (принцип на справедливост и неутралност). В тази връзка, не става ясно защо, предложените промени са насочени единствено към ресторантьорските и кетъринг услугите и с какво тези доставката/продажбата се различава от други бизнес сектори – напр. предлагането на козметични и фризьорски услуги, услуги в увеселителни центрове на открито и закрито, транспортни услуги (вкл. таксиметрови). В случай, че законодателят цели ограничаване на „сивата“ икономика, следва да приложи други механизми.

От друга страна считаме, че прилагането на тази разпоредба на практика, ще бъде затруднено от невъзможността да бъде доказано, че в действителност не е издаден фискален бон, а не че получателят на същия е отказал да го получи или пък, че този бон е издаден след напускане на клиента.

Относно декларирането на общата сума на паричните средства в касите и разчетите със собственици и персонал от всички предприятия, кооперации и занаятчии,

считаме, че **това би натоварило бизнеса с допълнителна административна тежест**. През последните години са въведоха редица изисквания към данъчните субекти относно трансфер на данни от касови операции към НАП, вкл. при всяка сделка по продажба, поради което намираме, че това предложение е нелогично и само ще създаде допълнителна тежест за бизнеса, която ще се пренесе към цените на услугите и то в период на висока инфлация и свиващо се потребление. Въвеждането на рестриктивни мерки към бизнеса само би довело до увеличаване на сивия сектор и нелоялната конкуренция.

В заключение считаме, че **измененията**, предложени с §8, чл. 2 и 3, §9 и §27, чл. 118 и 123 на ПЗР на ЗДБ 2023 г., **са дискриминационни и противоречат както на националното право, така и на правото на ЕС**, тъй като се предвижда различно третиране съобразно сектора на икономическа дейност. Недопустимо е да се създава дискриминационно законодателство, базирано на определен критерий.

Въвеждането на изкуствен критерий, какъвто е случаят със сектор ресторантьорство и кетъринг, за да се структурира специализирано законодателство около лицата, които попадат под критерия, винаги води до дискриминация, независимо дали тя е от първи ред – директно да е дискриминирано лицето, което е субект на разпоредбите, или косвена – дискриминирани са лица, които законодателят не е целял да дискриминира директно. Поради това, този законодателен подход е отречен от развитите правни системи, в т.ч. и от задължителното за България право на ЕС, и не би следвало да се използва и при развитие на националното ни законодателство, още повече, че самото то в най-висшия си нормативен акт – Конституцията, изключва законодателни методи, водещи до неравно третиране и дискриминация.

Зам.-председател на ЦКС:


Веска Димитрова