

ОСОБЕНО МНЕНИЕ

на Паскал Бояджийски, член на Комисията за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси (КПУКИ) по решение № 242 от 25.06.2013 г. на КПУКИ, постановено по сигнал с рег. № С-384/2012 г.

Не споделям правният извод, че са налице икономически зависимости, които „формират отношения на свързани лица по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗПУКИ между лицето, заемащо публична длъжност – Т.Р., от една страна и „Р.“ ООД и „Р.Т.“ ООД – от друга.“ За да обосноват икономическа зависимост колегите се позовават на обстоятелството, че Р. е сключил трудов договор и работи като „корабен агент“ с „Р.“ ООД за периода от 1 март 2008 до 31 декември 2011 г. и с „Р.Т.“ ООД за периода от 1 януари 2011 г. до настоящия момент, 2008 до 31 декември 2011 г. По същество се приема, че по силата на трудовото правоотношение, като комплекс от права и задължения работникът не само получава възнаграждение, но и се намира под дисциплинарната власт на своя работодател и оттук между лицата е налице свързаност по §1, т.1 от ДР на ЗПУКИ.

Този извод не е съобразен с материалноправните разпоредби на закона - §1, т. 1 от ДР на ЗПУКИ. Простото установяване на наличието на трудови правоотношения между Р. и въпросните търговски дружества не е достатъчно за обосноваване на свързаност, защото §1, т. 1 от ДР на ЗПУКИ изисква икономическата зависимост, като вид свързаност, да бъде от такова естество, че да породи основателни съмнения в безпристрастността и обективността на лицето, заемащо публична длъжност при изпълнение на служебните му задължения. Видно от трудовите договори и длъжностната характеристика на Р. заеманата от него длъжност не е ръководна, той не управлява дружествата, а е редови служител/работник в тях. Характерът на правоотношенията между работодател и работник е такъв, че изплащането на трудово възнаграждение от работодателя на работника е обвързано от простиране на труд от последния. Съгласно чл. 8, ал. 2 от Кодекса на труда добросъвестността при осъществяване на трудовите права и задължения се предполага до установяване на противното. Трудовото правоотношение е вид гражданско правоотношение, по което страните са равнопоставени. Характерно за гражданските правоотношения е липсата на отношения на власт и подчинение между страните по тях, поради което и т.нар. „дисциплинарна власт“ на работодателя не е вид властническо правомощие, нито е безпределна и безусловна – в чл. 186 и сл. от Кодекса на труда ясно са посочени видовете дисциплинарни нарушения, наказания и реда, по който да се търси дисциплинарната отговорност от работниците, както и способите за защита при незаконосъобразни действия от страна на работодателя.

Предвид изложеното и при липсата на данни Р. да е получавал възнаграждение без да е полагал труд или възнаграждението му да се различава съществено от това на други служители, назначени на подобни длъжности считам, че икономическите връзки между него и „Р.“ ООД и „Р.Т.“ ООД не са от такова естество, че да могат да породят основателни съмнения в неговата безпристрастност и обективност, каквото е изискването на §1, т. 1 от ДР на ЗПУКИ. Липсата на свързаност между лицата обуславя и липса на облага за свързани лица и съпътстващия облагата частен интерес и доколкото с решението правилно не е установен конфликт на интереси, подкрепям неговия диспозитив по изложените тук съображения.

Подпис:

/Паскал Бояджийски/