



ДО
Г-Н ЛАЗАР ЛАЗАРОВ

ЗАМ.-МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА

СТАНОВИЩЕ
на Конфедерация на труда „Подкрепа“
Относно: Проект на ЗИД на Кодекса на труда, предложен от МТСП

УВАЖАЕМИ Г-Н ЛАЗАРОВ,

На първо място напомняме, че на първата лидерска среща между синдикалните, работодателските организации и Министерството на труда и социалната политика, по предложение на президента на КТ „Подкрепа“ г-н Манолов, беше прието и припознато от всички социални партньори основно правило по отношение на процедурата за обсъждане и финализиране на текстовете, засягащи промени в Кодекса на труда. А именно: **В измененията и допълненията на Кодекса ще бъдат включени само консенсусни предложения, подкрепени от всички страни в социалния диалог.** Още на първата работна група се опитахте да бламирате едностранно това споразумение, за приемането на което имаме непоклатими доказателства.

На следващо място, намираме за недопустимо разговорите и предложенията да не бъдат публикувани и обсъждани публично. Това са промени, които засягат абсолютно всички български работници и те трябва да имат възможност да се информират и да изразят своите позиции.

По предложенията на Министерството на труда и социалната политика нашето становище е следното:

- 1) По §1: Предложеният нов чл. 2а в първата си алинея посочва, че държавата насърчава социалния диалог и двустранното сътрудничество, в същото време държавата не присъства в алинея 2, която описва посоката и целите за стимулиране на диалога. Изразяваме несъгласието си държавата да абдикира като част от тристранното партньорство. Не приемаме твърдението, че трипартизмът вече е уреден в чл. 2. Трябва да имаме предвид, че в чл. 2 държавата **регулира**, а в чл. 2а **насърчава**. Понастоящем текстът на алинея 2 от предложения нов чл. 2а няма нормативен, задължителен характер. По същество е чисто декларативен, поради което и безсмислен.

За да се изпълни със смисъл предложението на министерството, предлагаме:

- да отпадне предложеният от вас текст на ал. 1, чл. 2а



- чл. 2а, ал. 2 да започва с „държавата“, като текстът трябва да изглежда по следния начин: „Държавата, представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище полагат усилия за развитие на социалния диалог и сътрудничеството, които да допринасят за:“
 - за да избегнем декларативността на предложения текст на чл. 2а, ал. 2, във връзка със записаното в т. 4 да се направят промени в Закона за предучилищното и училищното образование и да се въведе **обучение на учениците по трудови и социални права и възможности за сдружаване**
 - с цел равномерно разпределение на отговорностите, да продължим записа в т. 5 със следния текст „и на работодателите за справедливо разпределение на резултата от икономическата дейност“
 - чл. 2а, ал. 2 да стане ал. 2 на настоящия чл. 2
- 2) По §2: Не приемаме предложението, което ограничава групите въпроси, по които управляващи от най-високо ниво могат да се консултират с НСТС.
- 3) По §3: Подкрепяме предложението да се регламентира правото на представително облекло.
- 4) По §4: Не приемаме в цялост предложението и предлагаме подобно смислово решение чрез разширяване на чл. 107у, ал. 2 с нова точка 11 със следния текст: „основната икономическа дейност, в която предприятието ползвател осъществява дейността си“
- 5) По §5
- Изразяваме становище „против“ предложеното приемане на нови ал.3 и 4 на чл.128б. Считаме, че обществения интерес предполага много внимателно и деликатно боравене със сроковете за съхраняване на документацията, свързана с трудовите, а оттам и с осигурителните правоотношения. Стремещт към облекчаване администрирането на тези документи не следва да е самоцел и да взема превес над този обществен интерес. Предприемането на нерещипрочни и на необмислени задълбочено законодателни промени могат да доведат до необратими негативни последици в правната сфера и в осигурителния статус на работниците и служителите. Поради това считаме, че не следва да приемаме тези предложения преди да получим сериозно аргументирани и обосновани мотиви. В крайна сметка се касае за срок, който тече след прекратяване на трудовото правоотношение, т.е. тази документация вече не се обработва, а е архивирана и само се съхранява, което е един сравнително пренебрежим ангажимент на работодателя, пред риска да се предприеме и позволи необратимо унищожаване на документацията. Като се има предвид, че и към днешна дата, в масовия случай съществуват спорове относно това какво точно следва да включва и съхранява трудовото досие, рискът, който се предприема с една такава законодателна промяна, е твърде висок. Предвиденото в предложената нова ал.4



предаване на документи в НОИ се отнася само до изрично посочените в чл.5, ал.10 от КСО документи. С приемането на новата алинея, всеки работодател ще предава периодично документи в архива на НОИ за работници и служители, от прекратяването на договорите с които са изминали повече от 10 години, а не както досега, предаването на документите да става само след преустановяване на дейността на осигурителя. Освен това приемането на текста ще има за практическа последица автоматичното унищожаване на всички останали документи от досието след изтичането на 10-годишния срок, а не е направен задълбочен анализ на последиците от това.

Изразяваме становище "против" предложеното изменение на досегашната ал.3 на чл.128б

С предложените промени в сегашната алинея 3 се прави опит „пост фактум“ да се делегира на Министерския съвет възможността да регламентира с подзаконов акт възможността за електронна кореспонденция, включваща връчването и получаването на волеизявления на страните по правоотношението по електронен път, включително сключване на трудов договор, заповед за налагане на наказание, заповед за прекратяване на трудовото правоотношение и т.н. Досегашната редакция делегира възможността за уреждане на реда и начина на създаване и съхраняване на документа. Приетата през май 2018 г., въз основа на ал.3, Наредба за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя на практика регламентира частично обмена на документи по електронен път, без това да е предвидено като възможност в Кодекса на труда. Ако целта на предложената сега промяна е да се санира със задна дата това превишаване на делегираните на Министерския съвет правомощия, то това крие рискове, в бъдеще без санкция от законодателния орган, да се стигне до драстични промени в режима на обмяна на неограничен вид документи отнасящи се до трудовото правоотношение, а оттам да се застраши правната сигурност при възникването, съществуването и прекратяването на обществените отношения свързани с полагането на труд.

- 6) По §6: Не сме съгласни с така направеното предложение за отпадане на задължението за осигуряване на топла храна на заетите през нощта. За нас би била приемлива само редакция, която добавя „безплатна“ в текста на чл. 140, ал. 3:
„Работодателят е длъжен да осигурява безплатно на работниците и служителите топла храна, ободряващи напитки и други облекчаващи условия за ефективно полагане на нощния труд.“
- 7) По §7: Направените предложения за изменения са неприемливи за нас. Подходът също. Напомняме, че преди да бъдат правени промени в текстовете за сумираното изчисляване на работното време, очакваме отговора на министър Петков на



изпратеното от КТ „Подкрепа“ писмо още на 20 септември 2018 г., което е във връзка именно със сумираното изчисляване. Спрямо действащите текстове в Кодекса на труда:

- Настояваме, в съответствие с Директива 2003/88/ЕО, единствената промяна в чл. 142, ал. 2 да бъде замяната на „6“ с „4“.
- Настояваме също да бъде ограничен обхватът на производствата, в които може да се прилага сумирано изчисляване на работното време, като текстът в чл. 142, ал. 3 се добави изразът "и за производства и дейности с технологично прекъсваем процес на работа".
- С цел хармонизиране на българското законодателство с Директива 2003/88/ЕО, в чл. 142, ал. 4 текстът „не може да надвишава 56 часа“ да бъде заменен с „не може да надвишава 48 часа“.

8) По §8: Категорично против сме увеличаването на максималния брой извънредни часове. Това е вредно не само за работника, който се изтощава, но крие рискове и за обществото като цяло. Това предложение не съдържа никакви мотиви, както и анализ на очакваното влияние върху живота и здравето на работниците.

Извънредният труд е забранен, според нашето законодателство. В тази връзка предлагаме:

- Да се създаде нова алинея 3 в чл. 143, която да гласи: „Не се допуска извънреден труд при сумирано отчитане на работното време.“
- Да отпадне т. 6 на чл. 144.

9) По §9: Настояваме да отпадне второто изречение от предложения от МТСП текст и да остане само „от които 24 часа са в събота или в неделя.“

10) По §10: Подкрепяме предложението.

11) По §11: Не смятаме, че работникът трябва да поеме отговорност за отменен документ за временна нетрудоспособност, тъй като не той го издава. В този смисъл можем да се съгласим само с изменение, което регламентира, че дните на отсъствие от работа ще се определят като ползван платен годишен отпуск, но при писмено съгласие от страна на работника. Ако няма неизползван платен отпуск или работникът откаже да го ползва, дните на отсъствието му от работа да се определят като ползван неплатен отпуск, **който се зачита за трудов стаж.**

12) По §12: Не подкрепяме намаляването на глобите за нарушения на здравословните и безопасни условия на труд. Единствената възможна за нас промяна е размерът на глобите да се установи като процент от оборота на предприятието – предложение, което сме правили многократно.

13) По §13: Не подкрепяме намаляването на глобите за повторно нарушение на трудовото законодателство, които съдържа предложението. И тук предлагаме размерът им да се обвърже с оборота на предприятието. Бихме подкрепили само включването на глоба



за повторно нарушение на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3 и чл. 63, ал. 1 или 2 (чл. 414, ал. 3).

Предлагаме в закона да бъде предвидено наказание за масовост – случаите, в които нарушението на работодателя не е единично, а обхваща значим брой работници. В тази връзка предлагаме създаване на нова ал. 7 в чл. 414 със следния текст:

„За нарушение на трудовото законодателство, засягащо повече от 10% от работниците, се налага имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 10 000 до 20 000 лв.“

- 14) По §14: Не подкрепяме първа точка на предложението, с която се изключва задължителното предписание на ГИТ от текста. Подкрепяме втора точка на този параграф.
- 15) По §15: Подкрепяме.
- 16) По §16: Подкрепяме.
- 17) По §17: Подкрепяме.
- 18) По §18: Подкрепяме.
- 19) По §19: Подкрепяме.
- 20) По §20: Смятаме, че определение за системност трябва да бъде въведено. Изразяваме само опасения относно случаите, в които текстът дава възможност за дисциплинарно уволнение, без наложено дисциплинарно наказание.
- 21) Не е ясно какво съдържа параграф 21, за да изразим становище по него.

С УВАЖЕНИЕ:

ИОАНИС ПАРТЕНИОТИС
ВИЦЕПРЕЗИДЕНТ НА КТ „ПОДКРЕПА“

