



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2008
1051 СОФИЯ, УЛ. "ТРИАДИЦА" № 2, ТЕЛ: 8119 443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

Изх. № *02-36*

17.02.2015

ДО
Г-Н ПЕТЪР КЪНЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА
ПО ИКОНОМИЧЕСКА ПОЛИТИКА
И ТУРИЗЪМ
43-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

СТАНОВИЩЕ

ОТНОСНО: проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 554-01-24, внесен от Петър Кънев и група народни представители на 6 февруари 2015 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН КЪНЕВ,

По повод изпратения проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 554-01-24, Министерство на труда и социалната политика изразява следното становище:

Със законопроекта се предлагат мерки, насочени срещу задължително изпълнение на определени действия, дейности и задължения, което ще облекчи условията за стопанска дейност главно на микро- и малките предприятия.

В тази връзка са направени конкретни предложения за отпадане на задълженията на микро- и малките предприятия за предварителното писмено уведомление на инспекцията по труда за удължаване на работното време (чл. 136а); за предварителното съгласуване с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от КТ при установяване за период до три месеца в една календарна година на непълно работно време за работниците и служителите в предприятието или в негово звено, които работят на пълно работно време (чл. 138а); за издаването на правилник за вътрешния трудов ред (чл. 181).

Законопроектът предвижда да отпадне изискването работодателят да разработва и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието, тъй като това е уредено в Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

Предлага се отпадане на задължението за съставяне на графици за ползване на отпуските като неработещ текст. В тази връзка се предлага и отменянето на § 3з от Преходните разпоредби на Кодекса на труда.

Освен това законопроектът предвижда отпадане на закрилата при уволнение в случаите на дисциплинарно уволнение.

Със законопроекта са направени предложения за изменение и/или допълнение на увеличаване от 3 на 7 дни срока за изпращане на уведомление до НАП за сключване и изменение на трудовия договор; възстановяване на правото на работодателя да прекратява с предизвестие трудовия договор с лицата, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст с цел равнопоставеност на работещите по трудово и служебно правоотношение.

Министерството на труда подкрепя направените предложения за увеличаване от 3 на 7 дни срока за изпращане на уведомление до НАП за сключване и изменение на трудовия договор; отмяната на изискването работодателят да разработва и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието; възстановяване на правото на работодателя да прекратява с предизвестие трудовия договор с лицата, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст; отпадане на закрилата при уволнение в случаите на дисциплинарно уволнение.

Подкрепяме направеното предложение за отпадане на задължението за съставяне на графици за ползване на платените годишни отпуски със следните бележки:

С направеното предложение за отменяне на т. 3 от ал. 7 на чл. 173 от Кодекса на труда остава неуреден въпросът какво става в случаите, когато работникът или служителят не е поискал ползването на платения годишен отпуск до края на календарната година, за която се полага. Също така трябва да бъдат уредени случаите, когато не е ползвал платения си годишен отпуск и задълженията на работодателя за гарантиране на ползването му през следващата календарна година, освен в случаите, когато ползването му е отложено по реда на чл. 176 от Кодекса на труда.

Разпоредбите на чл. 136а и чл. 138а от КТ са разпоредби, създаващи законови задължения, които гарантират правата на работниците и служителите и техните синдикални организации и представители. Предложението, така както е направено, на практика означава, че някои трудови права не са относими за работещите в микро- и малките предприятия, а само за тези в големите предприятия. Липсват и предложения от страна на вносителите за текстове, които евентуално биха предвидили допълнителни гаранции за правата и законните интереси на работниците в тези предприятия. Необходимо е да се гарантира, че те няма да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение в сравнение с работещите в големите предприятия. Поради тези причини не подкрепяме предложенията.

Относно правилника за вътрешния трудов ред по принцип подкрепяме предложението, като предлагаме то да се отнася до всички предприятия, а не само по отношение на микро- и малките предприятия.

Не подкрепяме предложението за отмяна на § 3з от Преходните разпоредби, тъй като считаме, че след като срокът на действието му е изтекъл – 31 март 2011 г., той е неприложим след тази дата, поради което не е необходима отмяната му.

ИВАЙЛО КАЛФИН


**ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ
И МИНИСТЪР НА ТРУДА
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА**





**АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**

НАРОДНО СЪБРАНИЕ
Вх. № Кин 506-01-2
дата 13.02.2015 г.

1527 София, ул. Тракия №15
тел./факс: (02) 963 37 52, 963 37 56
e-mail: bica@bica-bg.org
www.bica-bg.org

Изх. № 114/13.02.2015 г.

**ДО
Г-Н ПЕТЪР КЪНЕВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА ПО
ИКОНОМИЧЕСКАТА ПОЛИТИКА И ТУРИЗЪМ
ПРИ 43-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ**

УВАЖАЕМИ Г-Н КЪНЕВ,

Във връзка с предстоящо обсъждане на заседание на Комисията по икономическата политика и туризъм на Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 554-01-24, внесен от Петър Георгиев Кънев и група народни представители на 06.02.2015 г., изразяваме следното

СТАНОВИЩЕ:

1. Категорично подкрепяме представения законопроект като необходим и полезен за българския бизнес и споделяме изцяло мотивите на вносителите.
2. Законопроектът отчита естествените различия във възможностите и ресурсите на малките и микропредприятията в сравнение с големите компании и е насочен към подобряване на условията за стопанска дейност, чрез облекчаване откъм ненужни административни тежести и задължения на предприятията.
3. Предлаганите облекчения за микропредприятията и малките фирми, касаещи предварителното писмено уведомяване на инспекцията по труда за удълженото работно време; за предварително съгласуване със синдикатите на временното установяване на непълното работно време; за издаването на правилник за вътрешния трудов ред, са били предмет на наши предложения през последните години. В този смисъл сме изключително удовлетворени от факта, че аргументите ни се споделят и внасят за обсъждане и приемане от народни представители.
4. Предлаганото отпадане на задължението на работодателя да утвърждава график за ползването от работниците и служителите на платения годишен отпуск за следващата календарна година след консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите също представлява облекчение и има нашата подкрепа. Въвеждането на това задължение беше продиктувано от натрупване на отпуски, водещи до непредвидени разходи за

заплащането им при освобождаване на служители в бюджетната сфера. Проблемът не е актуален, а в икономиката никога не е стоял.

5. Многократно сме били инициатори на възстановяването на редакцията на чл. 328, т. 10 във вида, действал до началото на 2012 г. Същото се предлага с § 4 на законопроекта. С това изменение работодателят ще има възможност за преценка и подбор на кадри. Освобождаването на работни места поради придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от отделни работници и служители е същевременно и възможност за генериране на заетост след младите хора, което също е позитивно, предвид равнищата на младежка безработица в страната ни.
6. Споделяме и предлаганото с § 5 отпадане на синдикалната закрила в случаите на налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание - уволнение. Налагането на това наказание предполага тежко нарушение/я на трудовата дисциплина, което е несъвместимо със синдикалната дейност. Така специалната закрила в случая е наследваща се и поради това – неуместна и ненужна.
7. Като цяло законопроектът е насочен към подобряване на бизнес средата и с това към повишаване на ефективността на българската икономика.
8. С оглед на по-голяма пълнота и завършеност на предлаганите със законопроекта изменения и допълнения отново предлагаме да се приемат и норми насочени към:
 - Преустановяване на зачитането за трудов стаж по отношение на правото на платен годишен отпуск, т.е. да не се придобива право на платен годишен отпуск на основание, че е ползван друг отпуск (напр., за времето, през което е ползван отпуск за бременност и раждане по чл.163 КТ);
 - Регламентиране на санкция за работник/служител при съгласие да работи при прикрит размер на възнаграждението. Това може да се осъществи чрез приемане на нов чл. 414б със съдържание:
Чл. 414б „Лице, работещо по трудов договор, сключен за възнаграждение, различно от истинското, да се наказва с глоба в трикратен размер на личните осигурителни вноски за задължително социално и здравно осигуряване, определени върху съответния МОД, като сумите, събрани на това основание, се превеждат във фондовете на ДОО и на НЗОК по ред, определен от МТСП и МФ.“

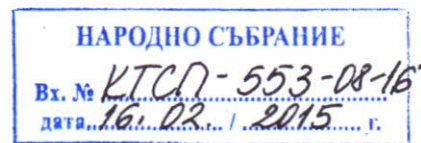
С УВАЖЕНИЕ,



**ВАСИЛ ВЕЛЕВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ
НА АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**



Изм.№ 04-01-2/13.02.2015г.



ДО

**Г-Н ХАСАН АДЕМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
КОМИСИЯТА ПО ТРУДА, СОЦИАЛНАТА
И ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА
към 43-то НС**

ДО

**Г-Н ИВАЙЛО КАЛФИН
ЗАМ.МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НСТС**

Относно: Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 125 /06.02.2015 г., внесен от Петър Кънев и група народни представители

Българската стопанска камара изцяло подкрепя мотивите на вносителите за необходимостта от законодателни промени, насочени срещу задължителното изпълнение на определени действия и задължения, облекчаване на условията за стопанска дейност преди всичко за микропредприятията и малките фирми, като изразява следното становище:

1. По § 1, § 2 и § 3 от проекта за изменение и допълнение на Кодекса на труда :

Подкрепяме предложението за отпадане на задължението на микропредприятията и малките фирми за разработване и утвърждаване на правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието, както и отпадане на задължението за съставяне на графици за ползването на отпуски.

2. По § 4 :

Подкрепяме предвидените промени за възстановяване на възможността работодателя да прекратява с предизвестие трудовото правоотношение на работника или служителя, който е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, като считаме, че тази възможност трябва да има както в публичния сектор, така и в частния сектор. Българска стопанска камара отчитайки важността и значимостта на проблема с намаляващата младежка заетост многократно е предлагала свои предложения за подобряване на нормативната уредба.

3. По § 5 и § 6 :

Подкрепяме мотивите, целите на внесенния законопроект, както и предложението за създаване на нов параграф & 2а в Допълнителните разпоредби на КТ със следното съдържание:

„& 2а. Разпоредбите на чл.136а, чл.138б и чл.181, не се прилагат за микро- и малки предприятия .”

Подкрепяме предложението за отпадане на задължението на микропредприятията и малките фирми за предварително писмено уведомяване на инспекцията по труда за

удълженото работно време, за предварителното съгласуване със синдикатите временното установяване на непълно работно време, и издаване на правилник за вътрешния трудов ред.

Подчертаваме, че по-голяма част от направените предложения са включени в пакета от 29 мерки на УС на БСК от 28.02.2013г., за промяна на трудовото и осигурително законодателство, насочени към по-голяма гъвкавост и разширяване на достъпа до пазара на труда на групи в неравностойно положение и увеличаване на заетостта.

С УВАЖЕНИЕ,



БОЖИДАР ДАНЕВ

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ПРЕДСЕДАТЕЛ





БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Вх. № КМ17 524-00-1
дата 13.02.2015 г.

БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Изм. № 233
дата 11.02.2015

ДО
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА
КОМИСИЯТА ПО ТРУДА,
СОЦИАЛНАТА И ДЕМОГРАФСКА
ПОЛИТИКА ПРИ НС

ДО
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА
КОМИСИЯТА ПО
ИКОНОМИЧЕСКА ПОЛИТИКА И
ТУРИЗЪМ ПРИ НС

СТ А Н О В И Щ Е

ОТНОСНО: ЗАКОНПРОЕКТ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ
НА КОДЕКСА НА ТРУДА (№ 554-01-24)

УВАЖАЕМИ ГОСПОДА,

Българската търговско-промишлена палата (БТПП) изцяло подкрепя посочения по-горе законопроект, тъй като той напълно отразява позициите на БТПП и нейните неколкостепенни предложения в конкретно изготвени редакции за промени на нормативни текстове, облекчаващи дейността на микро- и малките предприятия.

БТПП напълно споделя предложението за промяна на чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда, с който се „възстановява“ предишна нормативна разпоредба (прекратяване с едномесечно предизвестие от страна на работодателя на трудов договор с лице, придобило право на пенсия за осигурителен стаж и възраст).

Невъзможността работодателят да прекрати едностранно, с едномесечно предизвестие трудов договор с лице, придобило право на пенсия задълбочава проблемите с младежката безработица, младежката емиграция, младежката престъпност, демографския срив и пр.

С уважение,

Цветан Симеонов
председател на БТПП





НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Вх. № кит-529-00-1
дата 17.02.2015 г.

1006

ДО
Г-Н ПЕТЪР КЪНЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
КОМИСИЯТА ПО ИКОНОМИЧЕСКАТА
ПОЛИТИКА И ТУРИЗЪМ
43-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

СТ А Н О В И Щ Е

Относно: Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда
№ 554-01-24, внесен от Петър Георгиев Кънев и група народни
представители на 06.03.2015 Г.

I. По параграф 1: „В чл. 62, ал. 3 думата „тридневен“ се заменя със
„седемдневен“.

Не е ясно, от мотивите към законопроекта не личи, по какъв начин
удължаването на срока за регистрация на сключения трудов договор би
„облекчило условията за стопанската дейност“ на малките фирми. Предложението
в параграф 1 от законопроекта за промяна на чл. 62, ал. 3 КТ е **неприемливо**.

Изпращането на уведомление за сключен трудов договор до НОИ, а в
последствие до Националната агенция по приходите, бе въведено с цел
създаване на правна сигурност у наетите и ограничаване на скрития пазар на
труда. В тази връзка получаване от работника/служителя на копие от
уведомлението до НАП, заедно с екземпляр на сключения трудов договор, е
задължителен, предхождащ етап и се явява моментът, от който започва да тече
срокът за постъпване на работа по чл. 63, ал. 4 КТ.

А от началото на изпълнението на трудовия договор за работника или
служителя възниква правото да получава трудово възнаграждение и да бъде
осигуряван. От този момент започва да се изчислява и трудовия му стаж.

Удължаването на срока по чл. 62, ал. 3 от Кодекса на труда от 3 до 7 дни изкуствено отдалечава във времето моментът на постъпване на работника или служителя на работа и установява несигурност и за работника и за работодателя.

В този смисъл предложената редакция на чл. 62, ал. 3 КТ е неприемлива. Предлагаме да се разшири приложното поле на режима за уведомяване на НАП и НАРЕДБА № 5 ОТ 29 ДЕКЕМВРИ 2002 г. ЗА СЪДЪРЖАНИЕТО И РЕДА ЗА ИЗПРАЩАНЕ НА УВЕДОМЛЕНИЕТО ПО ЧЛ. 62, АЛ. 5 ОТ КОДЕКСА НА ТРУДА и в случаите на възникване на трудово правоотношение чрез избор и конкурс, за които това сега не е уредено.

II. По параграф 2.

Предлагат се промени в чл. 173 КТ, както следва:

1. Отменят се ал. 1 и ал. 3;
2. В ал. 7 т. 3 се отменя;
3. Отменят се ал. 8 и ал. 9.

Предлага се отмяна на възприетия сега, като организационна основа за ползване на платен годишен отпуск (ПГО), график за ползване на отпуските.

Ще припомним, че до 30.07.2010 г. не съществуваше законово задължение за изготвяне на график за ползване на платен годишен отпуск.

С промените от 2010 г., с които бе въведен графикът, бе изградена изцяло нова, комплексна конструкция, отговаряща на Конституционното изискване за „... условия и ред...“ за ползване на конституционно право¹ на отпуск уредени в закона, т.е. в КТ и ЗДСл.

Предложението за отпадане на графика, в комбинация с предложението за отпадане на т. 3 от ал. 7 и алинеи ал. 8 и ал. 9 от състава на чл. 173 КТ, създават заплаха за реалното ползване, премахват гаранциите за ползване на конституционното право на отпуск. Тоест, така формулирани, частично разрушаващи създадената през 2010 г. конструкция, предложенията създават заплаха за конституционното право. Поставят под съмнение неговата реализация.

Този извод се засилва от комбинацията между отпадането на задължението на работодателя по чл. 173, ал. 7, т. 3 (да предостави отпуск на работника до края на годината, за която се полага) със запазените текстове на чл. 176а. КТ

¹ КРБ Чл.48 ал.5 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.

(погасяване на правото на ползване по давност) и чл. 224, ал. 1 КТ (погасяване на правото на обезщетение за неползван ПГО).

На няколко пъти, официално КНСБ е изразявала подкрепа на намеренията да се премахне графика, като задължение за малки предприятия, но с идеята графикът да се премахне въобще за всички предприятия. Винаги, обаче, сме аргументирали нуждата от комплексна преценка на всички текстове, относно ползването на платения годишен отпуск.

В този смисъл мълчанието на вносителите по редица въпроси, свързани с гаранциите за реализацията на конституционното право на отпуск, не дава основание да подкрепяме частичните им намерения. Тяхното евентуално приемане, освен че ще "облекчи", ще „разтовари“ от регулация бизнеса, работодателите, малки, средни, големи и най-големи, ще постави под съмнение основно конституционно и международно признато право на работещите.

III. По параграф 3.

Предложена е отмяна на член 277 КТ . Предложението не може да бъде прието от нас, поради следните съображения:

1. Текстът на чл.277 КТ по никакъв начин не противоречи на чл. 48, ал. 5 от Конституцията на РБългария, т.е. той отразява идеята на новата ни Конституция, относно здравословните и безопасни условия на труд.

2. В съдържателен план чл. 277 КТ няма аналог в ЗЗБУТ.²

3. Става дума за Кодекс, а той, като закон, според Закона за нормативните актове³, урежда комплексно и цялостно дадени обществени отношения. Премахването на чл. 277 КТ би нарушило това изискване на ЗНА.

² Член 277 КТ:

- Има особено роля в политиката на предприятието за осигуряване на здравословните и безопасни условия на труд, изпълнява както защитна, така и превантивна функция. Правилата създават задължение за работниците и служителите да спазват определено поведение при работа със съответните машини и съоръжения. Така законът споделя част от отговорността на работодателя по осигуряване здравословни и безопасни условия на труд с работниците и служителите.

- Не съществува изолирано в системата от норми в Кодекса на труда. В чл 126. т. 6 спазването на правилата за здравословни и безопасни условия на труд е изрично посочено, като задължение на работника при изпълнение на възложената работа. Съответно в чл.187 т. 5 КТ неспазването на правилата за здравословни и безопасни условия на труда е изведено като нарушенир на трудовата дисциплина. Една евентуална отмяна на чл. 277 КТ би обезмислила тези норми.

Такава конкретна и ясна норма съдържаща задължение за работодателя и препращаща към конкретна дисциплинарна отговорност, за работника, при нарушаване на задължението да се спазва предписаното в съответните правила отсъства в ЗЗБУТ.

³ЗНА Чл. 4. (1) Кодексът е нормативен акт, който урежда обществените отношения, предмет на цял клон на правната система или на обособен негов дял.

4. Въобще не е ясно с какво тази промяна ще допринесе за успеха на бизнеса.

IV. По параграф 4.

Възстановява се в чл. 328, ал. 1 КТ прекратителното основание спрямо трудови правоотношения, възникнали от трудов договор или от конкурс - придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Връщане на предишния текст на т. 10 на чл. 328, ал. 1, изменен с брой 7 на ДВ от 24.01.2012 г.

В мотивите на вносителите, не е изяснено по какъв начин връщането на текста на чл. 328, ал. 1, т. 10, съществуващ до 2012 г., би подпомогнало стопанската дейност?!

В КТ има достатъчно възможности, за работодателя, да прекрати трудовото правоотношение с даден работник или служител. Стига да се спазват съответните изисквания на закона. Освен, ако за улеснение, не се прецени и се даде право на работодателя да уволнява по свое усмотрение.

Както неведнъж сме посочвали, предложението противоречи на Директива 2000/78/ЕО на Съвета на Европейския Съюз от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите⁴. С него, чрез текст в самия закон, отново би се възстановило неравно третиране на една категория работници и служители спрямо друга. Това са онези работници и служители, които са достигнали право на пенсия за осигурителен стаж и възраст за пенсиониране, в сравнение с всички останали работници.

До какво води предложението? Признатото от Конституцията право на труд, се противопоставя на друго конституционно право - на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Тоест, при възникване на второто, е възможно да се отнеме първото?!

VI. По параграф 5 - предлага се закрилата при дисциплинарно уволнение да отпадне.

⁴ Мотивите на вносителите, не са състоятелни, за да се приложи чл. 6 на Директивата, съгласно който „независимо от член 2, параграф 2, държавите-членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява дискриминация, ако в контекста на национално право те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение и, ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими”.

Не можем да подкрепим това предложение, тъй като е възможно чрез незаконно дисциплинарно уволнение да бъдат освобождавани без предварително съгласие лицата по чл. 333, ал. 1 т. 1-6 КТ. Следователно, без да се изисква съгласието на Инспекцията по труда. Закрилата за лицата по чл. 333, ал. 1 т. 1-6 КТ произтича и от редица международни и европейски актове и с предлаганата отмяна тя само може да се дестабилизира, отколкото да се затвърди.

VII. По параграф 6: „Норми относно работното време и организацията на работата в предприятията (чл. 136а, чл. 138а и чл. 181) да не се прилагат за микропредприятията и малките предприятия“.

Считаме, че предложените текстове не следва да се приемат, защото те целят ограничаване на прилагането на разпоредби от Кодекса на труда по отношение на определени стопански субекти, а именно микропредприятията и малките предприятия.

Лишени от всякакъв смисъл и мотиви са предложенията за отпадане на въведената в чл. 136а и чл. 138а КТ организация на работното време, задължението на микропредприятията и малките фирми за предварителното писмено уведомяване на Инспекцията по труда за удълженото работно време и за предварително съгласуване със синдикатите временното установяване на непълното работно време.

Така предложените мерки за облекчаване условията за стопанска дейност на микропредприятията и малките фирми противоречат на текстове от Конституцията на Република България, както и на редица международни актове, по които нашата държава е страна.

На мнение сме, че ако се приеме новия параграф 2а в Допълнителните разпоредби на КТ, ще се допусне основа за дискриминационно отношение към работниците и служителите в малките и микропредприятия, спрямо останалите работещи в други категории предприятия.

Недопустими са подобни прояви на дискриминация, противоречащи на Конституцията на Р България, Конвенцията за защита правата на човека и основните свободи, Всеобщата декларация за правата на човека и пр. Конституционен проблем е и поставянето в неравностойно положение на едни предприятия спрямо други⁵.

Считаме, че с предложените изменения се поставя под съмнение принципът на чл. 16 КРБ и чл. 48, ал. 1, изречение второ КРБ и се упражнява посегателство над трудовите правоотношения.

⁵ КРБ Чл.19 (2) Законът създава и гарантира на всички граждани и юридически лица еднакви правни условия за стопанска дейност, като предотвратява злоупотребата с монополизма, нелоялната конкуренция и защитава потребителя.

Предложението за отпадане на чл. 181 от Кодекса на труда „Правила за вътрешен ред“ не само, че няма да облекчи условията за стопанска дейност в микропредприятията и малките фирми, напротив, ще породи въпроси, свързани с организацията на работното време, с контрола по спазването му. По какъв начин ще се уредят тези въпроси? Дали въобще ще се уреждат? А въпросите, които урежда Правилника по чл. 181 КТ са носители, както на задължения, така и на права за работниците. Дори и малки, в тези фирми се полага труд и е необходимо да се осигури правилна организация на трудовия процес, пълно и рационално използване на работното време и укрепване на трудовата дисциплина. Как ще се уредят и други по-обща въпроси: специфични състояния, зависещи от условията на труд, места за извършване на ежедневни нужди – хранене, пушене, работно облекло и т.н. Идеята на Правилника е да ги гарантира!

Съгласно чл. 3 от Закона за малките и среди предприятия и категоризирането им, освен броя на наетия персонал, като критерии за класифицирането им, са включени още годишен оборот и стойност на активите им.⁶ Дават ли си сметка вносителите как ще се прилагат предлаганите

разпоредби от контролните органи? Въпросът е основателен, защото, за да се прецени дали основателно или неоснователно не се прилагат тези норми, освен броя на персонала, по надлежен ред ще следва да се установяват и другите уредени от чл. 3 ЗМСТП критерии за класифициране на едно предприятие, като средно, микро или малко.

Още веднъж ще подчертаем конкретните предложения в тази част поставят гражданите на РБългария, работещи в такива предприятия, в различно положение от останалите работещи в останалите предприятия, вкл. и тези работещи в държавни администрации, по режим на работно време, планиране и ползване на платен годишен отпуск, наличие на правила, обезпечавачи спазването на трудовата дисциплина. Всички те, формулирани по този начин, поставят под

⁶ Чл.3 (1) Категорията малки и средни предприятия включва предприятията, които имат:

1. средносписъчен брой на персонала, по-малък от 250 души, и

2. годишен оборот, който не превишава 97 500 000 лв., и/или стойност на активите, която не превишава 84 000 000 лв.

(2) От предприятията по ал. 1 малки предприятия са тези, които имат:

1. средносписъчен брой на персонала, по-малък от 50 души, и

2. годишен оборот, който не превишава 19 500 000 лв., и/или стойност на активите, която не превишава 19 500 000 лв.

(3) От предприятията по ал. 1 микропредприятия са тези, които имат:

1. средносписъчен брой на персонала, по-малък от 10 души, и

2. годишен оборот, който не превишава 3 900 000 лв., и/или стойност на активите, която не превишава 3 900 000 лв.

съмнение спазването на принципа на чл. 16 КРБ и чл. 48, ал. 1, изречение второ КРБ.

В своята съвкупност, законопоректът повдига и въпросът - дали и доколко чрез него се поставя под съмнение кодификацията на правната уредба на трудовите правоотношения?



ТЛАМЕН ДИМИТРОВ
ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ



ДВИЖЕНИЕ „ЗАЩИТА НА ГРАЖДАНИТЕ И ДЪРЖАВАТА“
адрес: София 1700, ул. "21-ви век" № 65
ЕИК: 176 548 203, e-mail: dzgd@abv.bg, GSM: 0882 467 100

ДО Народно събрание на Република България
СТАНОВИЩЕ
ОТ Движение „Защита на гражданите и държавата“
Във връзка с депозиран Законопроект за Закон за
изменение и допълнение на Кодекса на труда
сигнатура 554-01-24 от 06.02.2015г.
Основание: чл.18 от ЗНА

УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА,

Във връзка с постъпил в деловодството на Народното събрание на Република България **Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда** с вх. № 554-01-24 от 06.02.2015г. изразяваме следното становище:

„§ 2. В чл. 173 се правят следните изменения:

- 1. Отменят се ал. 1 и ал. 3.*
- 2. В ал. 7 т. 3 се отменя.“*

Подкрепяме предложението

Мотиви: текущият текст накарва интересите както на работниците и служителите, така и на работодателя.

„§ 5. В чл. 333, ал. 1 да отпадат думите „и чл. 330, ал. 2, т. 6“.“

Подкрепяме предложението

Мотиви: текущият текст накарва интересите както на работодателя

„§ 6. В допълнителните разпоредби се създава § 2а:

„Приложимост към трудовите отношения в микропредприятията и малките предприятия

§ 2а. Разпоредбите на чл.136а, чл.138а и чл.181 не се прилагат за микропредприятията и малките предприятия.“

Не подкрепяме предложението

Мотиви: 1. Предложението е дискриминационно и поставя микропредприятията и малките предприятия в неравноправно положение.

2. Средносписъчният брой на персонала е по-малък от 10 души – за микропредприятията и по-малък от 50 души – за малките предприятия, поради което при тях най-често възниква необходимост от прилагане на чл.136а и чл.138а от КТ. Невъзможността за прилагане на чл.136а и чл.138а от КТ може да доведе до преустановяване на дейността им.

Изготвил/ Съгласувал:

Мариана Станева