



КОНФЕДЕРАЦИЯ  
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ  
И ИНДУСТРИАЛЦИТЕ  
В БЪЛГАРИЯ

ГЛАСЪТ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС



17.282

Изх. № 591-00-591  
София, 1 юни 2015 год.

**Г-Н ХАСАН АДЕМОВ**  
**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА**  
**КОМИСИЯТА ПО ТРУДА,**  
**СОЦИАЛНАТА И ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА**  
**КЪМ НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ**

**ОТНОСНО:** Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда,  
№ 502-01-38, внесен от Министерския съвет на 22 май 2015 г.

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН АДЕМОВ,**

Във връзка с внесените за обсъждане в Народното събрание ЗИД на Кодекса на труда Кофедерацията на работодателите и индустриалците в България, като отчита изразените виждания на нейните членове, изразява следната позиция:

1. Предлаганите промени в чл. 107а от Кодекса на труда се отнасят за служители, работещи в държавната администрация на трудово правоотношение. Осигуряването на представително облекло за тях би бил допълнителен разход за държавния бюджет, който не е оправдан, доколкото това не влияе пряко върху изпълнението на техните функции. Най-малкото, трябва да се уточни за кои категории служители става дума и за какви случаи ще е това представително облекло.

2. Създаването на нов чл. 114а от Кодекса на труда, с който се регламентира краткотрайна сезонна работа и улеснената процедура за наемане само и единствено за дружествата с основна икономическа дейност „Растениевъдство“ е привилигирано

на един отрасъл спрямо всички останали, които имат нужда от наемане на персонал за кратка сезонна работа – в рамките на един или два дни.

Растениевъдство като понятие е много по-широко от посоченото в текста на новия чл.114а, ал.3 от КТ, защото се отнася не само за „плодове, зеленчуци и розов цвят“, но и по отношение на други етерично-маслени култури (напр. лавандула), освен това в случая са изключени зърнено-житните култури, влакнодайни култури, маслодайни култури и др. Поради това считаме, че следва да бъде заличен текста на предложението по чл.114а, ал.3 в края – „само за прибиране на реколта от плодове, зеленчуци и розов цвят.

Ако нормата се приема за пилотна, е необходимо да бъде определен период от време през който да действа, след което да се направи анализ на ефективността на приложената норма и евентуално да се въведе и в други сектори.

3. Във връзка с правното регламентиране за създаване на досиета на персонала е необходимо да се прецизира какви точно документи трябва да се съхраняват в него. Начинът, по който е формулирана чл. 128б ал.2 от Кодекса на труда оставя възможност за интерпретиране от контролните органи. Във всички случаи текстът трябва да бъде съобразен със Закона за защита на личните данни.

Ако в основата на тази идея стои разработването и внедряването на стандарт за „електронна трудова книжка“ бихме го подкрепили. КРИБ участваше в сформираниите работни групи, където отстояваше идеята за създаване на бърза и надеждна система за съхранение и обмен на трудово-осигурителни данни, чрез която да се оптимизират процесите и комуникацията между бизнеса, държавните органи и гражданите в областта на администрирането на човешките ресурси.

4. Принципно подкрепяме предложения, свързани с възможности за въвеждане на гъвкаво работно време, но изразяваме опасения по така предложената промяна на чл.139, ал.3. Не подкрепяме предложението работникът или служителят сам, без съгласуване и одобрение от прекия му ръководител да *„определя работното си време в рамките на не повече от 12 часа, така че в края на всяка работна седмица да е отработил законоустановеното за него работно време“*. Според нас по-целесъобразно би било текста да се промени, като се добави текст, че работникът или служителят могат да изразят предпочитание как точно да отработят работното си време извън задължителните работни часове, но трябва да го съгласуват с прекия си ръководител, който да го одобри, за да се избегнат евентуални конфликти между колеги (ако никой не иска да работи в определени часове), между ръководител и работник или служител. Гъвкавото работно време е чудесна възможност, но работното време трябва да се договори и задължително да се одобри от прекия ръководител. При липса на съгласуване ще се създадат условия за хаос и невъзможност да се планира извършването на определената работа в срок.

5. С предлаганата промяна в чл.164, ал.1 и отмяната на чл.165 фактически се дава възможност за право на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, независимо от поредността на детето, като по този начин се уеднаквява продължителността на отпуск по майчинство за четвърто и следващо дете с този за първо, второ и трето дете.

При тази промяна за пореден път възниква въпросът доколко за времето, през което не е изпълнявана ефективна трудова дейност, следва да се полага платен годишен отпуск. Обсъждането на този въпрос не бива да се отлага повече във времето, тъй като при действащата уредба се получава натрупване на отпуск върху отпуск, на различно основание, което удължава определеният със закона срок на полагащия се отпуск при бременност, раждане и отглеждане на дете, както и на други основания.

Текстовете от Кодекса на труда по отношение на полагащия се платен годишен отпуск следва да бъдат прецизирани и изрично да бъде предвидено, че правото на платен годишен отпуск възниква единствено при действително отработено време. В противен случай времето на отсъствието на работника или служителя работа се явява непредвидимо за работодателя и той не може да организира работния процес в предприятието в зависимост от реалните потребности – срокове за изпълнение на определени задачи, необходимост от привличане на други специалисти по заместване и др.

6. По принцип подкрепяме предлаганото изменение в чл. 192, ал. 1, но с уговорката, че „ръководните функции“ следва да бъдат дефинирани или определени като такива в длъжностните характеристики на съответните ръководители. При липсата на яснота е налице опасност от съдебни спорове с основание за налагане на наказанието от некомпетентен орган.

7. Промяната на текстовете на членове от 230 до чл.232 включително, където навсякъде „обучаемия“ се заменя с „работника или служителя“ или думата се заменя с местоимение е напълно козметична и излишна. Освен това замяната на думата с местоимение в чл.230, ал.1 от КТ ще донесе единствено неясноти в текста, които следва да бъдат избегнати.

С уважение,

Евгений Иванов  
Изп. директор