



НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Вх. №

КТСП-653-08-20

дата

18.05.2016 г.

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2008

1051 СОФИЯ, УЛ. "ТРИАДНИЦА" № 2, ТЕЛ: 8119 443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

Изх. № 02-84

18.05.2016

ДО
Г-Н ХАСАН АДЕМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА
ПО ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА

СТАНОВИЩЕ

ОТНОСНО: проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 654-01-64, внесен от Румен Димитров Христов и група народни представители на 12 май 2016 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН АДЕМОВ,

По повод изпратения проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 654-01-64, Министерство на труда и социалната политика изразява следното становище:

Със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (КТ) от м. юли 2015 г. се създаде нова уредба на трудовия договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа. Неговата нормативна уредба, освен в чл.114а от КТ е регламентирана и в Наредба № РД 07-8 от 13 юли 2015 г. за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл.114а, ал. 1 от КТ пред инспекцията по труда (Наредбата). С трудовия договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа се създаде яснота и сигурност не само за наетите работници, но и за работодателите, които легално могат да наемат работна ръка. Този договор помогна да се изведат „на светло“ доходи от труд и разходи за трудови възнаграждения. Създаде се допълнителна гъвкавост на пазара на труда чрез регламентиране на благоприятни възможности за наемане на безработни лица, лица с ниско образование и дори неграмотни, които трудно се реализират на трудовия пазар.

Съдържанието на трудовия договор по чл. 114а КТ е по-кратко от съдържанието на трудовия договор, което се извлича от общите разпоредби на задължителните елементи на трудовия договор в КТ. Този трудов договор се сключва и връчва в същия ден, в който започва неговото изпълнение, което дава право на работника да ползва веднага предвидените в трудовото и осигурителното законодателство права, например обезщетение при трудова злополука.

Предложението за въвеждането на 14- дневен срок, от датата на полагане на

труд, за сключване на трудов договор противоречи на основните принципи на трудовото законодателство, което предвижда трудовият договор да се сключва в писмена форма, преди постъпване на работа и да се връчва екземпляр от него на работника или служителя. С него страните договарят вида на работата, размера на възнаграждението, работното време и др. Освен това заплащането без правно основание (липсата на трудов договор, към момента на извършване на дейността) е недопустимо от гледна точка на трудовото законодателство и навежда на мисълта за работа „на черно“.

Не би могло да се приеме, че е налице облекчена процедура за земеделските стопани с изготвянето на списъци на наетите лица, тъй като видно от предложението тези списъци ще съдържат реквизити подобни на тези, които имат и трудовите договори, а именно: „данни за страните, място на работа, размер на трудовото възнаграждение дата и месец на изпълнение на работата“. Така изготвените списъци нямат доказателствена стойност пред никоя държавна или контролна институция по отношение на правата на вписаните в тях работници, особено предвид факта, че липсва подпис на лицата. ИА „Главна инспекция по труда“, Националният осигурителен институт или Националната агенция по приходите не могат да приемат като безспорни фактите, че вписано в списъка лице е присъствало при изготвяне на списъка, полагало е труд по трудово правоотношение, има право на трудово възнаграждение, социални и здравни осигуровки, както и обезщетение при трудова злополука.

Следва да се има предвид, че предложението ще доведе и до съществени проблеми пред контролните органи на ИА „Главна инспекция по труда“.

При извършване на проверка по спазване на трудовото законодателство и при констатиране на лица, които предоставят работна сила, без наличие на трудов договор, контролните органи задължително упражняват правомощията си по реда на чл. 405а, ал. 1 от КТ и обявяват съществуването на трудовото правоотношение с постановление. След издаване на същото, за работодателя възниква законното задължение да сключи трудов договор в писмена форма с работника или служителя. На наетото лице следва да бъдат заплатени задължителни осигурителни вноски и се начислява дължимото трудово възнаграждение, оформят се трудовите книжки на работниците и др. значителни по своя обем административни действия. С предвидената в законопроекта правна възможност, трудовите договори да се сключват до 14 дни от датата на полагането на труда се ограничава правото на защита на работниците, като може да се каже, че би била невъзможна, както пред контролните органи на ИА ГИТ, така и пред съда, поради липса на предвиденото от закона договорно начало на трудовите правоотношения.

Следва да се има предвид, че сезонните работници, които получават паричните обезщетения за безработица, като лицата, сключили трудов договор по чл. 114а КТ, при издаване на Постановление по реда на чл. 405а от КТ ще се наложи да върнат получените обезщетения за безработица, което може да доведе до лавинообразно до масов отказ такива лица да сключват какъвто и да е трудов договор.

Невъзможен става контролът, който е законово вменен на ИА ГИТ по отношение на работилите в определен ден лица, като не може да се гарантира и спазването на минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, а също и на правото им да получат трудово възнаграждение. Както посочихме и по-горе, инспекторите по труда няма да могат да установят кой е полагал труд, а списъкът не може да има доказателствена стойност, още повече, че част от работещите може да не бъдат вписани в списъците.

По отношение на твърдението, че с изменението се увеличава възможността за индивидуализиране на повтарящи се работници, за които едновременно да бъдат изготвяни два, три или повече еднодневни договори, следва да посочим, че КТ

предлага достатъчно възможности за сключване на срочни трудови договори, включително и такива за краткотрайна или сезонна работа. В случай, че работодателите не желаят да ползват едnodневните трудови договори по чл. 114а от КТ, те могат да се възползват от другите възможности на КТ – по чл. 114 и чл. 68, за да наемат на работа сезонни работници.

По наше мнение, допълнително могат да възникнат и други затруднения. Четиринадесет дни след получаване на възнаграждението си, работникът трудно ще бъде намерен и още по-трудно убеден да подпише договор със задна дата, особено предвид факта, че е възможно той да е направил разходи за пътуване до работодателя. Всъщност най-вероятно е работниците да не отидат в офиса на работодателя, за да подпишат договор.

В списъка няма да има ЕГН и данни за личните карти на работниците, поради което работодателят ще е в невъзможност да попълни данните, необходими за договора, особено ако не се знае кои конкретно са били работещите.

С оглед на гореизложеното, Министерството на труда и социалната политика не подкрепя проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда № 654-01-64 от 12.05.2016 г.

ЗОРНИЦА РУСИНОВА

**МИНИСТЪР НА ТРУДА
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА**