



СЪЮЗ ЗА СТОПАНСКА ИНИЦИАТИВА
UNION FOR PRIVATE ECONOMIC ENTERPRISE
www.ssibg.org

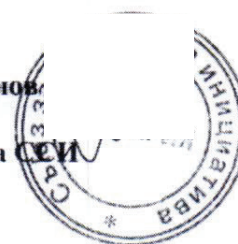
Изх. № 162/25.10.2016 год.

ДО
Д-Р ХАСАН АДЕМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
КОМИСИЯТА ПО ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И
ДЕМОГРАФСКА ПОЛИТИКА В
43-то НАРОДНО СЪБРАНИЕ НА
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

УВАЖАЕМИ Д-Р АДЕМОВ,

В отговор на Ваше писмо № КТСП-653-08-31 от 24.10.2016 год., приложено Ви изпращам становище по законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда.

Д-р Мирослав Найденов
Председател на УС на ССИН





Становище

На Съюза за стопанска инициатива

относно проект на ЗИД на КТ и Проект на Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги

1. В чл. 121 а, ал. 2, т. 1, противно на Регламент (ЕО) 883/2004, липсва определение за „предприятие, което осигурява временна работа” – не е определен времеви диапазон за предоставянето на услугата и командироването. В Директивата за командироване на работници, командирован работник е този, който за "ограничен период от време" извършва работа на територията на държава-членка, различна от държавата, в която той/тя обикновено работи.
2. В чл. 121 а трябва да се дефинира ясно разликата в третирането между командировани работници и работници мигранти.
3. Създава се възможност за нелоялна конкуренция въз основа на разходите за труд и "социален дъмпинг".
4. Появява се възможност за злоупотреби и измамни практики, като например създаването на фирми пощенски кутии, фиктивна самостоятелна заетост и други форми на неприемливи практика, които включват използването на командированите работници.
5. В сектор „автомобилен транспорт” съществуват различни предизвикателства по отношение на командироването на работници. Съществуват значителни разлики в заплащането между местни и командировани/чуждестранни работници/шофьори, поради което се появява възможност за практики на нелоялна конкуренция.
6. Чл. 121 а, ал. 1, т. 2 а създава предпоставки за "ротационно командироване": служителите да се наемат многократно от предприятие с цел да бъдат командировани в друга държава-членка, за да извършват същата работа
7. Съгласно т. 4 от преамбюла на Директива 2014/67/ЕС „Всички въведени с настоящата директива мерки следва да бъдат обосновани и пропорционални, така че да не се създават административни тежести или да не се ограничава потенциалът на предприятията, по-специално на малките и средни предприятия, за създаване на нови работни места, като същевременно се защитават командированите работници” – липсва текст в Наредбата, който да гарантира изпълнението на този член. В случай, че МСП изпраща свои работници за изпълнение на определен вид дейност в държава членка, ще изгуби конкурентноспособността си, тъй като ще трябва да определи по-високи крайни цени на услугата, поради повишаването на разходите за командированите.
8. Не са предвидени текстове в изпълнение на чл. 11 на Директивата, предвиждащ санкции „когато не е налице действително командироване”, което създава предпоставки за злоупотреби.
9. Не е изпълнен Чл. 4 от Глава I-ва на Директивата „Определяне на действително командироване и предотвратяване на нарушения и заобикаляне на закона” - липсва определението, както механизъм за предотвратяване.



10. Текста на Параграф 6 и в частност солидарната отговорност противоречат на Директивата.

Във връзка с гореизложеното считаме, че :

1. Приемането и прилагането на Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги в този вид ще доведе до значително посивяване във всички сектори на икономиката, които имат отношение към изпращането на работници и служители в рамките на предоставянето на услуги, особено в секторите строителство, транспорт и селско стопанство.
2. Приемането на Наредбата без въвеждането на специални защитни текстове, предвидени в Директивата, така както са описани по-горе, ще намалят драстично конкурентността на българските малки и средни предприятия, както и на работниците и ще създадат подходяща почва за злоупотреби в случаите на недействително командироване.