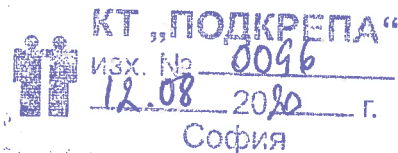




На Ваш изх. № кип-053-01-26



ДО

Г-Н ПЕТЪР КЪНЕВ

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА
ПО ИКОНОМИЧЕСКА ПОЛИТИКА
И ТУРИЗЪМ НА ЧЕТИРИДЕСЕТ И
ЧЕТВЪРТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ**

*Относно: Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 002-01-32,
внесен от Министерски съвет на 3 август 2020 г.*

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН КЪНЕВ,

Конфедерация на труда „Подкрепа“ изразява принципно одобрение спрямо повечето от предложените изменения и допълнения на Кодекса на труда. Впечатление правят усилията да бъде прецизирана уредбата на колективното трудово договаряне (макар да отсъстват някои от най-необходимите мерки, предлагани многократно от нас с цел усъвременяване и връщане обществената ползност на този вид договаряне). Приветстваме опитите да бъде усъвършенствана административнонаказателната политика (макар да не са намерили място нашите настойчиви предложения за мащабиране на санкцията съобразно икономическите мащаби на предприятието-нарушител). Отнасяме се с уважение към усилията да бъде уреден статутът на някои категории от командировани работници, трудоустроените, бременните работнички и служителки. И не на последно място – изразяваме дълбоко задоволство от намерението най-после българското трудово законодателство да бъде приведено в съответствие с европейското досежно максималните



допустими референтни периоди при сумирано изчисляване на работното време – с което ще бъде сложен край на една нередност, за която КТ „Подкрепа“ алармира от години.

Същевременно **изразяваме острия си протест и се противопоставяме категорично на идеята, макар и в рамките на колективното трудово договаряне, да се допуска увеличаване на допустимия извънреден труд до 300 часа годишно.** Настояваме да бъде ясно отбелязано, че извънредният труд е поначало забранен; и, че ограничаването на максималната продължителност на труда (това класическо завоевание на трудовото право) е в интерес на цялото общество – което се ползва от здрави работници, способни дълго време да допринасят с труда си за неговото благоденствие. Настояваме законодателят да се съобразява с факта, че работниците и служителите са живи същества – и да не допуска законово занижаване ценността на човешкия живот! Изразяваме острия си протест срещу отстъпването от подобни класически трудови стандарти.

Не сме съгласни (интерес на времето за труд и почивка) законодателят да отстъпва и от **правомощието на изпълнителната власт да определи категориите работници и служители, за които са приложими институтите на дежурството и разположението.** Тези институти са свързани с особено напрежение и нарушения в личния живот. Опитът за прокарване на порочната практика същите да бъдат въведени само със заповед на работодателя, без никаква обвързка с характера на работа и организация на труда, е недопустим.

Не сме съгласни да се променя съществуващото задължение на работодателя да **осигурява на нощните работници топла храна,** която е жизнено важна за полагащите един от най-разрушителните за човешкото здраве видове труд – този през нощта, когато организмът е настроен биологично да почива. Осигуряването на топла готвена храна на работното място (или осигуряването на възможност за хранене в близко разположени денонощни заведения) е от съществено значение за намаляване на пораженията, причинявани от работата нощем – за което предупреждават всички съвременни трудово-медицински изследвания.

Не можем да не изразим солидарност с така наречените „**еднодневни работници**“, на които продължава да се отказва правото един ден работа да се зачита за един ден **трудов стаж.** Тези наши братя и сестри са работници като всички останали и макар в рамките на един ден положен труд, трябва да получат пълния спектър от дължимата на всеки работещ закрила, признание, обезпечение.

§1. Независимо, че предложеният чл. 2а (нов) от КТ има чисто декларативен характер, въвеждането на понятието „корпоративна социална отговорност“ за първи път в основния нормативен акт на българското трудово право е похвално. Оттук нататък

(за да не остане тази норма практически без дължимото ѝ съдържание) трябва да започне сериозен разговор относно значението на този вид отговорност, мястото ѝ в трудовото право и реалните последици от нейното (не)реализиране.

- §2. Въпреки принципното разширяване на функциите на **НСТС** в чл. 3в, ал. 1 от **КТ** (което е напълно уместно), продължава да отсъства така необходимата на Тристранното сътрудничество норма, указваща всички нормативни инициативи във връзка с труда, заетостта и жизненото равнище, задължително да бъдат обсъждани в **НСТС**; както и продължава да отсъства норма, придаваща задължителност на консенсусните решения на **НСТС** и осмисляща този орган в светлината на добрите европейски практики.
- §3. Макар предложените промени в чл. 10, ал.ал. 1, 2 и 4 от **КТ** да имат по-скоро номинален и стилев характер, не можем да не отбележим добрата им юридическа техника и привеждането на изказа в съответствие с актуалните европейски нормотворчески практики.
- §4. Предложените изменения и допълнения по чл. 51б, ал. 4 и ал.ал. 5, 6 и 7 (нови) от **КТ** усъвършенстват и задълбочават по напълно адекватен на съвременните условия начин нормативната уредба на разпростирането на колективните трудови договори на отраслово и браншово равнище. Новата регламентация ще даде възможност за по-гъвкаво и по-точно отразяване на индустриалните отношения на равнището на отрасъла и бранша, което може само да бъде приветствано. За да се постигне този ефект обаче, следва да се преодолее диспозитивния характер на разпоредбата на ал.4, както и възможността за нейното частично и непълно прилагане. В тази връзка **КТ** „Подкрепа“ прави предложение, в което изразите „може“ или „отделни негови клаузи“, както и текста „при постъпило искане.....“, да бъдат премахнати. В същия смисъл са предложенията ни по ал.5, 6 и 7. В ал.5 предлагаме разпростреният колективен трудов договор да има действие само спрямо работниците и служителите, членове на съответните синдикални организации, подписали договора.
- §5. Детайлизацията по чл. 53, ал. 3 от **КТ** напълно съответства на предложените изменения и допълнения от предходния параграф.
- §6. Предложените изменения по чл. 57, ал. 2 и ал. 3 (нова) от **КТ** удовлетворяват един дълъг и изтощителен спор, свързан с принципната справедливост у това работниците и служителите, които не са допринасяли със своето синдикално членство за колективното трудово договаряне, да допринесат за благосъстоянието на общността със заплащането на присъединителна вноска (която, противно на някои внушения, се ползва от всички работещи, не само от синдикалните членове). Нормативно

признатата легитимност на широко разпространената практика да се заплаща присъединителна вноска не само, че не „узаконява“ една проява на дискриминация, но напротив – допринася за премахването на неравноправното третиране, изразяващо се в това, че едни дават своя принос чрез ежемесечно заплащане на дължимия синдикален членски внос (което от своя страна прави колективните трудови преговори възможни), а други ползват облагите от колективно договореното, като също дават определен принос, макар и ограничен до заплащането на съизмерима вноска, като съучастват във фонда „Социално, битово и културно обслужване“ (където обикновено се натрупват такива вноски).

- §7.** Предложената норма на чл. 107т, ал. 4 (нова) от КТ, интегрира логически института на временната заетост с този на командироването. Предложението дава отговор на редица практически затруднения, които възникват във връзка с временно наетите лица и възможността същите да бъдат насочени към предприятие ползвател в друго населено място. Слева обаче да се помисли доколко подобно „отдалечаване“ между предприятието, което осигурява временна работа и предприятието-ползвател е целесъобразна с оглед обезпечаването на така необходимата стабилност и предвидимост в това атипично „тристранно“ трудово правоотношение.
- §8.** Предложената допълнителна възможност по чл. 114, ал. 2 (нова) от КТ е в съответствие с интензивно търсената от бизнеса „гъвкавост“ на работната сила, но следва да се държи сметка за правото на работещия на почивка (междудневна и междуседмична).
- §9.** Разширяването на приложното поле на чл. 114а от КТ е в съответствие с първоначалната воля на законодателя – да даде възможност за договаряне и престирание на краткотрайни и сезонни селскостопанни работи, чрез т.нар. „ваучерни“ договори. КТ „Подкрепа“ продължава да има твърда и последователна отрицателна позиция относно едnodневните трудови договори и предлаганото поредно разширяване на страните по договорите. Следва обаче да се отбележи, че липсва поправка на социалната несправедливост, лишаваша „едnodневните“ работници от придобития от тях трудов стаж. Независимо, че става дума за отработването на само един ден, няма никаква опора в справедливостта това време да не бъде зачетено за трудов стаж – за което настояваме да се помисли с дълживото внимание и грижа.
- §10.** Предложеното опростяване на формулировката по чл. 121а, ал. 6 от КТ досежно правата на командированите работници или служители в рамките на предоставяне на услуги, следва да бъде подкрепено – освен че прави нормата по-ясна и точна, също

разгръща пълния необходим обхват на императивното правило едни хора на труда да не бъдат третирани по-неблагоприятно от други хора на труда.

- §11.** Не сме съгласни с предложението по чл. 139, ал. 5 от КТ, насочено към **отстъпване на изпълнителната власт от правомощието да бъдат определени категориите работници и служители, за които са приложими институтите на дежурството и разположението.** Настояваме при преценка на предложеното нормативно изменение да се държи сметка за крайно изтощителния характер на работата, за която тези институти се прилагат; както и за възможните злоупотреби, свързани с планирано „дежурство“ и „разположение“ за осъществяването на принципно непрекъсващи и интензивно обслужвани производства и дейности.
- §12.** Подкрепяме предложените редакции в чл. 139а, ал.ал. 5 и 6 от КТ.
- §13.** Макар да приветстваме въвеждането в чл. 140, ал. 3 от КТ на пояснение, че императивното задължение на Работодателя да осигури на нощните работници облекчаващи условия за ефективно полагане на нощния труд, не сме съгласни с **отстъпването от задължението да бъде осигурявана „топла“ храна. Под „топла храна“ следва да разбираме готвена храна, която е подходяща за специфичните натоварвания на нощния труд.** Премахването на това определение ще доведе до осигуряването на некачествена, нездравословна храна, което обесмисля тази социална по своя характер разпоредба. Струва си в тази връзка да се помисли за значителните остъпления от това задължение в нормативната уредба, относима към държавните служители, военнослужещите и тези в министерството на вътрешните работи – които са лишени дори и от ненадеждната, оскъдна нормативна уредба по Кодекса на труда.
- §14.** С предложените изменения и допълнения на чл. 142, ал. 2 и ал. 3 (нова) от КТ се слага край на една жестока нередност, отличила Република България сред нарушаващите европейското трудово законодателство (вж. в т.вр. ограниченията по чл. 16, б. „б“ от Директива 2003/88/ЕО и констатациите по §4 във вр. с бел. 19 от Доклад СОМ(2017)254). Досежно предложената ал.4 (нова) следва да се отбележат и редица други нарушения, които очакват своето нормативно поправяне – максимална допустима продължителност на работното време, минимална допустима продължителност на различните видове почивки, ограничаване приложното поле на сумираното изчисляване до технически непрекъсваеми дейности и производства, и други – които продължават да отсъстват от българското трудово право, независимо от многобройните постъпки на КТ „Подкрепа“ в този смисъл. **В тази връзка предлагаме предложението да не се приема в частта на ал4 (нова).**

- §15.** Независимо, че е във властта на синдикатите да сключат или не Колективен трудов договор, **категорично се противопоставяме срещу предложението по чл. 146, ал. 2 (нова) от КТ извънредният труд да може да бъде увеличен до 300 часа годишно в рамките на колективното трудово договаряне.** Ограничената продължителност на работното време е едно от първите достижения на трудовото право и е в подчертано обществен интерес – не само в интерес на работещите. Цялото общество, а не само отделния работник или служител, има интерес от здрави и полезни хора, които ще допринасят за общия просперитет дълго време. Работодателят разполага с твърде широк набор от инструменти, насочени към овладяването на моментна, включително внезапна необходимост от допълнителна работна сила. Нека в тази връзка не се забравя, че извънредният труд по начало е забранен. Също така нека не се забравя, че планирането на извънреден труд в работния график е категорично нарушение на императивното законодателство. Недопустимо е колективното трудово договаряне да се превръща в инструмент за заобикалянето на императивни норми, насочени към опазване на общественото здраве и към защита на едно от първите и най-ценни блага, отвоювани за хората на труда – а именно тяхното право на жизнено време.
- §16.** Приветстваме всяка либерализация (вкл. предложената по чл. 155, ал.ал. 2 и 3 от КТ), насочена към уважаване правото на работника / служителя да ползва заработения си платен годишен отпуск. Подобна либерализация не засяга правата и интересите нито на Работодателя, нито на обществото – тъй като икономическата стойност на платения годишен отпуск се запазва изцяло.
- §17.** Не подкрепяме направеното предложение за прекъсване на преклузивните двумесечен и едногодишен срок за налагане на дисциплинарно наказание. Намираме, че работниците и служителите не следва да носят тежестта от закъснялото произнасяне на трудово-експертната лекарска комисия и/или предоставянето на предварително разрешение за уволнение от инспекцията по труда.
- §18.** Подкрепяме предложените редакции в чл. 230 от КТ.
- §19.** Подкрепяме предложената редакция по чл. 232 от КТ..
- §20.** Подкрепяме предложените редакции по чл. 233 от КТ..
- §21.** Подкрепяме предложените редакции по чл. 233б от КТ.
- §22.** Подкрепяме предложеното изменение на чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ с чл. 69в от КСО.
- §23.** Подкрепяме направеното предложение.

- §24.** Разширяването приложното поле на чл. 351, ал. 2 от КТ е напълно справедливо и следва да бъде подкрепено. Няма никаква правна и житейска логика досегашният отказ придобитият стаж на служба в международни организации, в които Република България членува, да бъде признаван за пълноценен трудов стаж.
- §25.** Приветстваме предложеното допълнение с чл. 352, ал. 1, т. 7 (нова) от КТ, с която без трудоустроената или бременна работничка / служителка да е работила, времето се признава за трудов стаж, ако неработенето е последица от неосигуряването на подходяща работа съобразно предписанията на здравните органи – като намираме същото за социално оправдано и справедливо.
- §26.** Предложеното заличаване на чл. 354, ал. 1, т. 4 от КТ е във функционална връзка с предходния параграф и преодолява една досегашна несистематичност на нормативния текст, довела до немалко спорове относно правата на трудоустроената или бременна работничка / служителка при неосигурена подходяща работа съобразно предписанията на здравните органи.
- §27.** Предложеното занижаване на санкциите по чл. 413, ал. 3, т. 2 от КТ може да се види в много от случаите и като разумна мярка (напр. при санкциониране на микро, малки и средни предприятия). Без да възразяваме на така формулираното предложение, апелираме да се обърне внимание на предложението на КТ „Подкрепа“ за цялостно преосмисляне на административнонаказателната политика в българското трудово законодателство; която следва да включи като мярка за ефективност и ефикасност на санкциите гъвкави критерии, насочени към мащабиране на санкциите съобразно мащаба на предприятията (не „от-до“, а процент от определени икономически показатели) и постигане на равнища, които са респектиращи и възспиращи (вкл. за големи и мултинационални предприятия), но същевременно са щадящи и неунищожителни (напр. за микро и малки предприятия). Без подобна реформа санкционната система на българското трудово право ще продължава да бъде все така непропорционална и неефективна.
- §28.** Подкрепяме предложените редакции в чл. 414, ал. 4 (нова) и ал.7 (нова) от КТ. По отношение занижения размер на санкциите – поддържаеме изложеното в предходния параграф. Въвеждането на понятие „системност“ досежно системното нарушаване на някои от императивните разпоредби на трудовото право, следва да бъде приветствано и подкрепено. Отново използваме случая да отбележим, че простото завишаване на санкциите (в случая за системни нарушения) не може да се определи като ефективно и ефикасно в степената, в която това би се постигнало

при интелигентно мащабиране размера на санкцията съобразно икономическите мащаби на предприятието.

- §29.** Предложените изменения и допълнения по чл. 415, ал. 1 и ал.ал. 2 и 3 (нови) от КТ са в съответствие с някои често срещани проблеми във връзка с инспектирането на труда и установяването на правосъобразност на трудовите правоотношения – което следва да бъде приветствано и подкрепено.
- §30.** Подкрепяме предложената редакция на чл. 415а.
- §31.** Подкрепяме предложената редакция на чл. 415б.
- §32.** Предложеното прецизиране на уредбата по чл. 415г, ал. 3, т. 2 и ал. 6, т. 2 (нова) от КТ относно споразуменията в административнонаказателното производство следва да бъде приветствано, тъй като преодолява някои от рисковете за проява на субетивизъм и непоследователност, от една страна и въвежда необходимата в някои направления гъвкавост, от друга страна. Подобни мерки са от естеството да увеличат ефективността и ефикасността на административнонаказателната политика.
- §33.** Понятието за „системни нарушения“ по чл. 416, ал. 11 (нова) от КТ е в смислова връзка с предложените изменения и допълнения на нормативния текст, и следва да бъде подкрепена. Препоръчваме в т.вр. да се помисли доколко е уместно легални определения да бъдат помествани извън тяхното обичайно място в §1 от ДР на КТ.
- §34.** Понятието за „системни нарушения на трудовата дисциплина“ по §1, т. 22 (нова) от ДР на КТ, макар да е изяснено трайно и непротиворечиво в относимата съдебна практика, следва да бъде приветствано поради дължимото от закона ясно и изчерпателно уреждане на обществените отношения, вкл. във връзка с реализирането на дисциплинарна отговорност. Следва да се помисли в т.вр. за систематично раполагане до разглежданото понятие също и на това за „системни нарушения“ [на Работодателя] от предходния параграф.
- §35.** Изясняването на връзката на предложените изменения и допълнения с Директива 2018/957 и Директива 96/71/ЕО има декларативен характер и не следва да бъде разглеждана допълнително. Следва единствено да отбележим, че относимото българско законодателство продължава да бъде по-скоро пестеливо и неконкретизирано по отношение изискуемите гаранции за командированите работници съгласно Директива 2018/957 – напр. по отношение на минимално изискуемите права за тях (чл. 3), изискуемата трансгранична координация и сътрудничество на компетентните институции (чл. 4) и др.

§36. Предвидените срокове за влизане в сила на отделните разпоредби са разумни и обосновани, и следва да бъдат подкрепени.

В заключение – като изразяваме още веднъж принципната си подкрепа спрямо повечето от направените предложения за изменение и допълване на Кодекса на труда, се противопоставяме срещу нестихващите опити определени социални и защитни норми да бъдат отслабвани и така тяхното заобикаляне да бъде улеснявано. Както винаги сме изтъквали, ще си позволим да изтъкнем още веднъж – човешкият живот, здраве и благоденствие е върховна ценност, която не следва да се negliжира от възможностите за повече несигурна гъвкавост в полза на по-малкото социална отговорност и по-малко разходи за труд. В тази връзка – макар за първи път в Кодекса на труда да намира място понятието „**корпоративна социална отговорност**“ (което, разбира се, приветстваме), трябва да подчертаем, че разговорът по отношение на този вид отговорност, непознат до момента на нашето законодателство, тепърва трябва да придобие дължимата му значимост и истински политически ангажименти.