



ДО Г-Н ПЕТЪР КЪНЕВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА ПО
ИКОНОМИЧЕСКА ПОЛИТИКА И
ТУРИЗЪМ,
44-ТОТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

КНСБ
СОФИЯ, ПЛ. „МАКЕДОНИЯ“ № 1
Изм. № *02-01-7/1*
Дата: *02.09.2020*

СТАНОВИЩЕ

НА

КОНФЕДЕРАЦИЯТА НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

На ваш № кип-053-01-26/

гр.София, 06.08.2020г.

Относно: Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда.

УВАЖАЕМИ Г-Н КЪНЕВ,

Координационният съвет на КНСБ обсъди и прие (30.06.т.г.) Становище по внесения от МТСП проект на ЗИД на Кодекса на труда. От друга страна законопроектът беше обсъден и на проведените заседания на Комисията по трудово законодателство към НСТС, както и на проведеното на 14.07.2020 г. заседание на НСТС.

КНСБ приема проектозакона в неговата цялост. По наше мнение той добре отразява близо 2-годишните тристранни експертни усилия за изясняване на въпросите, които следва да бъдат решени, чрез търсене на компромиси с оглед усъвършенстване на редица правни регламенти, уредени в Кодекса на труда.

Приветстваме подобен подход за предварително, съвместно експертно обсъждане на нормативни актове от кръга на предмета на

тристранното сътрудничество в рамките на работни групи¹, създадени по реда на Закона за администрацията. Това е сполучливият, работещ начин и благоприятна среда, които ангажират в максимална степен социалните партньори още на ниво експертни разработки.

КНСБ вече представи своето становище по внесения от МТСП законопроект на проведеното на 14.07.2020 г. заседание на Националния съвет за тристранно сътрудничество, където всъщност повдигнахме и най-важните и дискуссионни въпроси – тези за **сумираното изчисляване на работното време и за полагането на извънреден труд.**

В конкретен план сме представили подробно становище пред НСТС по отделните параграфи на ЗИДКТ, (приложено в изпратените материали). В него се съдържат конкретни виждания, бележки, включително предложения по някои от включените в законопроекта параграфи.

Насочваме вниманието Ви към няколко по-едри групи въпроси и проблеми.

Първо: Преди всичко и като цяло сме удовлетворени от предлаганите решения и подкрепяме преобладаващата част от текстовете (приблизително 2/3 от него).

Това се отнася за параграфите, както следва: §§1,2,3,4,5,6,7,9,10,16,22,24,25, 26, 29, 30, 31,32,33, 34, 35, 36 и 37. По наше мнение те са общо приемливи и основателно намират място в законопроекта. Такива са предлаганите нови решения, които са свързани със социалния диалог (чл.2а КТ).

Ще обърнем внимание на предложенията за изменения и допълнения, направени с §4 от законопроекта, предвиждащ промени в чл. 51б КТ. Тук следва да се има предвид, че поначало тези предложения се дискутират между синдикати и работодатели от дълги години (от 2012 г.). Предложеният вариант в законопроекта е плод на компромиси между синдикатите и работодателите относно разпространето на отрасловия/браншовия КТД. Това може да бъде направено от министъра на труда и социалната политика „**след изразено писмено съгласие от всички организации на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни на национално равнище.**“ КНСБ счита, че новата формулировка дава възможност за по-висока степен на защита на интересите на национално представителните синдикални и работодателски организации в случаите, когато става въпрос за разпространение на отраслов или браншови КТД, включително и интересите на съответните браншови синдикални и работодателски организации.

¹ Измененията бяха подготвени в рамките на две отделни работни групи създадени със заповеди на Министъра на труда и социалната политика по Закона за администрацията.

На следващо място довлетворени от предложените промени за нова алинея 3 в чл.57 КТ, относно действието на КТД на равнище предприятие по повод заплащането на присъединителни вноски при присъединяване към КТД, от текста на чл.328, ал. 1 т.10 КТ, който най-сетне създава справедливост по отношение прекратяването на трудовите правоотношения с учители, както и от нормите, осигуряващи по-високи санкции и глоби при нарушение на трудовото законодателство, и други.

Второ: Не приемаме, не намираме за обосновани и основателни, предложенията по параграфи, както следва 8,13,17,18,19,20,21,23,27 и 28.

Параграф 17 от ЗИД на КТ изобщо не фигурираше в законопроекта по време на обсъждането в НСТС и съответно не е бил предмет на обсъждане и дискусия.

От останалите параграфи най-голямо внимание по наше мнение заслужава подхода за намаляване на санкциите за нарушения на трудовото законодателство, предлагано от вносителя. То ще бъде второ поред, след като назад във времето санкциите бяха завишени с оглед многобройните и многообразни нарушения на трудовото законодателство. Не виждаме основания за такъв либерален подход към настоящата картина на нарушения на трудовото законодателство. Тя с нищо не се е променила през последните години, освен, че броят на нарушенията през последните три месеца вероятно е намалял във връзка със спирането на работа в редица сектори, поради криза, породена от КОВИД-19.

Не приемаме и очевидният курс на вносителите на законопроекта за привличане на работна ръка през козметични промени в текстовете относно **договорите за обучение**, което изкривява типичното трудово правоотношение, като носител на задължения за полагане на труд и заплащане, а не трудов договор за обучения, които могат да се осъществяват паралелно и в рамките на стажове и практики, или пък договори с условия за обучение, които сега се премахват.

Трето: Намираме, че следва да бъдат направени корекции в съдържанието на някои от предлаганите текстове, с оглед на това те да могат да имат пълноценен ефект в практиката, да намерят широко и очаквано приложение.

1. По наше мнение, като дискуссионни се очертават §14 от законопроекта относно чл.142 КТ, регулиращ **сумирано изчисляване на работно време** и §15 от законопроекта относно чл.146 КТ – **извънреден труд**.

По тях бяха направени обсъждания в КС на КНСБ и изразени противоречиви мнения. Отделно от това в проведеното на 14.07.2020 г. заседание на НСТС почти всички работодателски организации, (с изключение на ССИ), се обявиха против предлаганите промени с §14 и с §15 от законопроекта.

По §14 от ЗИД на КТ – чл.142 КТ- сумираното отчитане на работното време, очевидно се нуждаем от яснота дали в предвижданата нова наредба държавата ясно ще заяви, че то е възможно да се въвежда само при производства и работи, които се осъществяват в условията на непрекъсваем 24 часов порядък. Законопроектът предвижда влизането в сила на §14 от началото на 2021г., т.е. очакваме следващите месеци да последва съставяне и обсъждане на споменатата нова наредба, която ще уреди условията и реда за установяване на сумирано отчитане на работното време. **Към настоящия момент все още не е започнала работа по изготвянето на тази наредба.** Според нас и в подзаконов нормативен акт може да се прогласи принципът, произтичащ от чл. 4 на Конвенция № 1 МОТ относно продължителността на работното време до 56 часа, допустимо само при непрекъсваем производствен процес. По-добре е обаче това да стане трайно, стабилно чрез промяна в КТ. Във връзка с това предлагаме вариант за изпълнение на т.6 от Националното тристранно споразумение, както следва:

„Чл.142, (1) При производства с непрекъснато, денонощно функциониране поради естеството на работата, работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 4 месеца.“

(2) Условия и ред, чрез които се установява и отчита сумираното изчисляване на работното време се определят с наредба на Министерския съвет.“

(3) В определени с наредбата по ал.2 браншове и отрасли, чрез колективен трудов договор по чл. 51б може да бъде определен по-дълъг период от време за изчисляване на сумираното изчисляване на работното време, но не повече от 6 месеца “

Очевидно е, че в този случай записът в §37 от ЗИД на КТ, предвиждащ параграф 14 да влезе в сила от 01.01.2021г., е оправдан и в 6-месечния период до 01.01.2021г. съгласно ЗНА ще трябва да се разработи новата **Наредба за реда, условията и отчитането на сумираното изчисляване на работното време по чл.142, ал.2 от КТ.**

По наше мнение при извършване на промените в чл.142 КТ (§14 от ЗИДКТ), следва изрично да се запише в чл.142 КТ принципът, че се въвежда сумирано работно време само за непрекъснати производства.

Подробни аргументи, изведени от Конвенция №1 на МОТ и Директива 2003/88, сме предоставили на Министъра на труда и социалната политика. Предоставяме ги **приложени и** към настоящото становище.

КНСБ е на мнение и ще отстоява становището си, че към момента чл.142 от Кодекса на труда относно сумираното изчисляване на работното време не е съобразен и със съвременните изисквания на Директива 2003/88/ЕО, според която средната продължителност на седмичното работното време не трябва да надвишава повече от 52 часа седмично, а осигурената от закона междуседмична почивка при сумирано изчисляване на работното време трябва да бъде поне 36 часа. КНСБ отдавна е заявила и ще продължи да отстоява, че при сумирано отчитане на работното време 24 часа от междуседмичната почивка винаги следва да се ползват в неделния ден.

2. Можем да приемем предложенията, направени с §15 от ЗИД на КТ за промяна в годишната норма на извънредния труд, само ако към текста на чл.146 от КТ бъде добавена нова алинея, чрез която да гарантираме волята на страните на равнище предприятие, ако и доколкото са договорени по-високи норми на полагане на извънреден труд в годишен план с колективен трудов договор на браншово/отраслово ниво, те да бъдат уредени с клаузите на КТД на ниво предприятие.

В тази връзка предлагаме следните редакции в чл.146 КТ.

2.1.Предлагаме нова, по-кратка редакция на предлаганото решение в ал.4 на чл.146 КТ, както следва:

Нова ал.4 в чл.146 КТ със следното съдържание:

„(4) В случаите на чл.144, ал.1, т. 5-7 с колективен трудов договор по чл. 51б може да се уговаря по-голяма продължителност на извънредния труд по ал.1, но не повече от 300 часа през една календарна година.“

- 2.2. Предлагаме нова ал.5, чл.146 КТ, с която да се осигури изпълнението на по-висока договорената годишна норма извънреден труд на ниво предприятие.

Нова ал. 5 в чл.146 КТ със следното съдържание:

„(5) Договорената с колективен трудов договор по ал.4 по-висока годишна норма за полагане на извънреден труд, по чл.144, ал.1, т.5-7 КТ има действие на равнище предприятие, ако чрез колективен трудов договор по чл.51а КТ се договорят условия, свързани с приложението и отчитането на по-високата годишна норма на извънреден труд спрямо работниците и служителите в предприятието, включително и по-високо заплащане.“

Според нас в текстовете, уреждащи полагането на извънредния труд следва изрично да се запише, че **увеличаването на годишната норма извънредни часове с отраслов КТД може да става, ако се заложи и по-високо заплащане на час извънреден труд.**

Все в тази връзка и с оглед мотивация за възприемане и прилагане на тези текстове в практиката предлагаме следните нови норми:

1. Заплащането на извънредния труд.

Предлагаме нова ал. 3 в чл.262 от КТ, с която да се даде възможност по пътя на колективното трудово договаряне да се договорят по-високи размери на заплащане на положен извънреден труд над 150 часа годишно. С други думи, нашето предложение е в КТД на ниво предприятие да се урежда как точно да се приложат годишно договорените до 300 часа. Смятаме за правилно извънредният труд над 150 часа, който ще се полага от работниците и служителите в рамките на общо 300 договорени часа годишно, да се заплаща с по-висок процент допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд от заложеното по чл. 262, ал.1КТ. Увеличаването на годишната норма извънредни часове с отраслов КТД може да става, само ако се заложи в закона по-високото заплащане за всеки час извънреден труд, положен в диапазона от 150 до 300 часа годишно. Аргументите ни за това са, че с разширяване на годишната норма извънреден труд, ще се повиши интензивността на работата на работника или служителя, и ако извършва такъв труд, той трябва да бъде по-високо заплатен.

По-голям брой часове извънреден труд за една година, но и по-високо заплащане за тези часове.

Предлагаме нова ал.3 в чл.262 КТ със следното съдържание

Чл. 262.(3) С колективен трудов договор могат да се договорят и по-високи размери по ал.1 при полагане на извънредния труд над 150

часа годишно. Заплащането се извършва в началото на следващата година в съответствие с чл.149, ал.2 КТ.

Също така смятаме, че е добре законодателят по адекватен начин да установи компенсиране на положения извънреден труд над 150 часа годишно, освен с увеличено заплащане, така и с допълнителна почивка. В този смисъл предлагаме нова ал. 5 в чл.143 КТ:

Нова ал.5 в чл.153 КТ със следното съдържание:

(5) Работник или служител, положил извънреден труд повече от 150 часа годишно поради договорена с колективен трудов договор по – голяма годишна норма, освен увеличено заплащане по чл.262, ал.3 от КТ, придобива право на допълнителна почивка от 1 работен ден за всеки 24 часа извънреден труд над законноустановената годишна норма. Редът и условията за ползването на това право се уреждат в наредба.

Въпреки несъгласието на повечето работодатели по предложенията, направени с §14 и с §15 от законопроекта, изразено и в заседанията на Комисията по трудово законодателство към НСТС, и на проведеното на 14.07.2020 г. заседание на НСТС, КНСБ ще продължи да отстоява своето становище относно промените, свързани с извънредния труд и сумираното изчисляване на работното време.

3. **Принципно сме удовлетворени** от направеното предложение за допълнение в чл.114 от Кодекса на труда. С това предложение ще се уреди дългогодишен проблем, свързан с употребата на този вид трудов договор вместо трудов договор по чл.110 от КТ. По наше мнение такава добавка ще бъде по-ефективна и по-правилна, ако е нова ал.2-ра в чл.110 КТ или като **нов чл.110а КТ** със следното наименование и съдържание:

„Недопустимост за сключване на втори договор между работник и работодател за една и съща длъжност.

Чл. 110а Втори трудов договор, включително и за допълнителен труд между един и същи работник и един и същи работодател, за една и съща работа, с едни и същи длъжностни задължения, включително и на различни работни места, не може да се сключва.”

В тази връзка вече сме заявявали, че трябва да се премахне текстът на чл.114 КТ от раздел IX от глава V-та на КТ и да се създаде нов и по-богат текст в раздел I-ви "Трудов договор" (Глава пета от КТ). По наше мнение там е систематичното му място.

Ако все пак прецените, че предлаганият текст от вносителя е по-добър, с цел по-добра редакция и избягване на бъдещи проблеми с прилагането на разпоредбата, предлагаме да се редактира предложението и да се добавят в него думите „и се извършва“ пред думите „извън установеното за него работно време.“

Четвърто: Четвъртата група промени в Кодекса на труда, произтичат от задължението на Република България да транспонира до края на месец юни 2020г. европейската директива за командированите работници.

В този смисъл и в общ план подкрепяме параграф 7 и параграф 10, но изразяваме още веднъж нашето становище по тях:

1. По принцип подкрепяме §7 и новата ал.4 в чл. 107т, произтичаща от въвеждане на изискванията на Директива (ЕС) 2018/957 на ЕП и Съвета от 28 юни 2018 за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги. КНСБ приема текстът дотолкова, че с него се транспонират изискванията на Директива (ЕС) 2018/957 на ЕП и Съвета от 28 юни 2018. Според **на** текстът, предложен в чл.107т КТ в този вид, открива възможности за т.нар. прикрито, опосредствено наемане на работник, т.нар. **прекомандиране**. Смятаме за необходимо да се създаде правна възможност в този текст не само за уведомяване на предприятието, осигуряващо временна работа, но и работникът да може да прекрати договора си едностранно, ако не е съгласен с прекомандироването.

Параграф 3 на чл.1 от Директивата изисква предприятието-ползвател да уведомява предприятието за временна работа или агенцията за посредническа дейност по наемане на работа, които са наели работника, своевременно преди започването на работата, посочена във втора алинея. Това е положението, когато работник, нает от предприятие за временна работа или агенция за посредническа дейност по наемане на работа за работа в предприятие-ползвател, както е посочено в буква в), трябва да работи в рамките на транснационалното предлагане на услуги по смисъла на букви а), б) или в) за предприятието- ползвател на територията на държава-членка, различна от държавата-членка, в която работникът обичайно работи за предприятието за временна работа или агенцията за посредническа дейност по наемане на работа, или за предприятието-

ползвател, работникът се счита за командирован на територията на тази държава-членка от предприятието за временна работа или агенцията за посредническа дейност по наемане на работа, с които работникът е в трудово правоотношение.

2. По принцип приемаме предложената с параграф 10 промяна в чл.126а, ал.6 КТ, с която се прави предложението думите „основно трудово възнаграждение в размер най-малко на минималната работна заплата, и/или най-малко на минималния размер на допълнителните трудови възнаграждения за извънреден и нощен труд,“ се заменят с „трудово възнаграждение в съответствие с българското законодателство“. Тази промяна не отговаря съвсем точно на думите „възнаграждение, включително ставки за извънреден труд“, употребени в директивата в член 3а), параграф 1, т.1. Според нас в КТ трябва да се ползва определението, дадено в самата Директива: „За целите на настоящата директива понятието „възнаграждение“ се определя от националното право и/или практика на държавата-членка, на чиято територия е командирован работникът, и означава всички съставни елементи на възнаграждението, които са задължителни по силата на национални закони, подзаконови или административни разпоредби или на колективни трудови договори или арбитражни решения, които в тази държава-членка са били обявени за общоприложими или се прилагат в съответствие с параграф 8“.

Пето: Предлагаме нови текстове, които са ясни и не предизвикват противоречие:

1. В чл. 107а от Кодекса на труда да се създаде нова алинея със следното съдържание: *„Служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, имат право на представително и униформено облекло при условия и по ред, определени от Министерския съвет за работещите по служебно правоотношение.“*

Предложение с приблизително същото съдържание, беше включено и обсъждано в предходни варианти на ЗИД на КТ, обсъждани в работните групи и срещу него нямаше аргументи против. Неясно защо в предлагания окончателен вариант не е намерило място.

2. Друго предложение, което правим по предложение на СБУ-КНСБ е да се уреди чрез Кодекса на труда гаранция за правото на труд на лица, които са били назначени като ръководители на бюджетни организации, например директор на училище, но са в резултата на проведени избори са избрани за народни представители,

министри, кмет или областни управители за времето на избора им да се гарантира, че след изтичане на мандата на изборната длъжност, тези лица ще могат да продължат да изпълняват заеманата преди това длъжност:

„Член.....(1) Лице, назначено на трудово правоотношение за ръководител в бюджетна организация, или негов заместник, който бъде избран за народен представител, министър, кмет, или бъде назначен за областен управител, или бъде избран и назначен за едноличен орган на властта, негов заместник или член на колегиален орган на власт, има право след прекратяване на пълномощията му да заеме предишната длъжност. За времето на отсъствието му на същата длъжност може да бъде друго лице като заместник. В случаите, когато тази длъжност е закрита, на лицето се предлага друга равностойна длъжност по трудово правоотношение в същата организация.

(2) Правата по ал. 1 имат и членовете на политически кабинети, съветниците и експертите към тях;

(3) Алинея 1 не се прилага, ако за времето на отсъствие на лицето на заеманата от него длъжност е назначено друго лице след конкурс.”

В заключение ние подкрепяме представения проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, но заявяваме категорично, че КНСБ ще продължи да отстоява своето становище относно промените, свързани с **извънредния труд и сумираното изчисляване на работното време**, като искаме да ни се представи заедно с проектозакона и проект на Наредбата по чл.142 от КТ, определяща браншовете и отраслите, в които ще се допуска да се въвежда с разпрострян КТД сумирано изчисляване на работното време до 12 месеца.

Приложение: 1 бр.съгласно текста.

Съответствие между Конвенция № 1 на МОТ и Директива 2003/88/ЕО

и националното ни трудово законодателство с оглед 56-часова работна седмица по чл.142 КТ

Аргументи в подкрепа на т.6, раздел IV от Национално тристранно споразумение от 17.06.2020г.

Въведение.

На 17 юни 2020г., в София, социалните партньори – Правителството на РБългария и националните представителни организации на работниците и работодателите подписаха Национално тристранно споразумение. Чрез раздел IV, т.6¹страните по споразумението са поели ангажимент да приведат правните регулации на сумираното изчисляване на работното време и извънредния труд в съответствие с изискванията на два международни акт, с които Държавата е обвързана.

По тази първа тема от точка 6 на Националното тристранно споразумение:

1.Отдавна сме заявили, че съществува несъответствие с посочените международни актове. В рамките на проект по ОПРЧР(2013г.)² сме подготвили и неколкоклатно предоставяли на МТСП - *Анализ/преглед, на нормативната уредба и практиката по прилагане на сумираното изчисляване на работното време, свързаната с него документация, изплащане на допълнителни възнаграждения за извънреден труд(2013г.)*.

2.Подавали сме сигнали, че има недоволство от този начин на организация на работното време сред работниците и служителите от реалната икономика, вкл. и сред държавни служители, за които то бе въведено неоснователно чрез ЗДСл.

3.Обяснили сме от какво е породено недоволството, както в експертен, така и в представителен, политически план.

¹IV.Демография, образование, пазар на труда и трудова миграция

6.Привеждане на правните регулации на извънредния труд и сумираното изчисляване на работното време в КТ и ЗДСл в съответствие с Конвенция №1 на МОТ за работното време и Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време. Въвеждане на обективна система за доплащане на всеки час положен нощен труд като функция от основната работна заплата на работника/служителя.

²Оперативна програма - “Развитие на човешките ресурси” BG 051PO001-2.1.03 “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори –ПРОЕКТ: „Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективно трудово договаряне”

4.Набрана е изобилна информация за установени от ИА „Главна инспекция по труда“ относно нарушения и злоупотреби в практиката по прилагането на т.нар. „сумирано“ изчисляване на работното време.

5.Инициирали сме обсъждане и приемане на Становище на Икономическия и социален съвет на РБългария от май, 2019 г.,„Проблеми, при прилагането на системата за сумирано изчисляване на работното време“, в което въпреки противоречивите интереси на работодатели и синдикати са отразени редица ценни виждания по темата. В рамките на това становище е отразена и информацията от ИА ГИТ.

6. Организирахме съвместно с КТ“Подкрепа“ събирането на подписка и я представихме (на МТСП, 19.06.2020г.) в която се съдържат над 100 000(сто хиляди) подписа на работници и служители от цялата страна, от различни сектори на икономиката, вкл. от администрации, която е израз на недоволството и нетърпимостта към този начин на организиране и отчитане на работното време.

Настъпи моментът в който трябва да представим аргументи и предложения за изпълнение на поетия по раздел IV, т.6 от Националното споразумение ангажимент на страните по него.

Изложението по-долу има за цел да представи аргументи, извлечени от двата международни документа, и въз основа на тях да направим конкретни предложения за това как да бъде изпълнен този ангажимент по отношение на продължителността на работната седмица в случаите на т.нар. **сумирано изчисляване на работното време.**

I.Съображения и аргументи извлечени от Конвенция №1 МОТ относно работното време.

Конвенцията на МОТ е първия от двата международни акт, който България е приела(ратифицирала), по време на приемане и въвеждане в националното ни законодателство.

Директивата е в сила за България от момента на присъединяването ни към ЕС през 2007г. България следва да съобразява и с двата акта, независимо от възможни аргументи, свързани с по-съвременните решения, които предлага Директивата. В Преамбюлът ѝ,пункт, ал. (6), е прогласено, че решенията на тази Директива и нейното приложение **изискват да се отчитат принципите на МОТ за организация на работното време, вкл. тези, които се отнасят за работното време.** В този план не могат да бъдат приети аргументи, според които Директивата трябва да се прилага с предимство пред Конвенцията. Които впрочем, както ще видим по-долу, биха били без значение с оглед ангажимента по Националното споразумение.

Конвенцията се отнася за индустрията, за индустриалните предприятия, като в §1 и §2 от чл.1 са определени кои предприятия, в кои сектори се приемат за индустрия или индустриални по смисъла на

Конвенцията. По наше мнение в нейния обсег попадат всички съвременни предприятия, които представляват индустрия в България, в общия смисъл на това понятие, вкл. и предвид класификатора на икономическите дейности и сектори в България. Следва да посочим и две други, ратифицирани Конвенции на МОТ, които също имат значение от гледна точка на сумираното отчитане на работното време, така като е било дефинирана, а в последствие изменена връзката между непрекъсваемо производство, процес и продължителност на дневно и седмично работно време в нашето законодателство³.

Обилна информация и осветляване по развитието на законодателството ни в исторически план от 2001г. насетне и към момента са представени в Анализа на КНСБ по темата от 2013г. и в Становището на ИСС от 2019г.

Ще започнем с това, чечл.2 Конвенцията, прогласява стандартната часова продължителност на работното време - **не повече от 8ч.дневно работно време и 48 ч. седмично работно време.** Тази продължителност на работното време е установена, приета и действала години напред в условията на 6 дневна работна седмица. В България от средата на 70-те години на 20 век работната седмица е 5 дневна.

На този фон основополагащо значение по темата има чл.4 от Конвенцията!

Той допуска превишаване на стандартната продължителност на работното време, установена в чл.2, в случаите при които има непрекъснат производствен процес! Според чл.4 **при непрекъснато функциониране** на което и да е предприятие от обхвата на Конвенцията, произтичащо от естеството на работа, **средната продължителност на работното време може да е по-висока от 48 часа, но да не надвишава 56 часа.** Тоест по високата, по-голямата продължителност на работното време, е допустима **при условие, че има непрекъснато производство.** Към това насочват и споменатите други две конвенции на МОТ.

Без значение са и няма да коментираме няколко пояснителни текста в чл.2, в които от 8, респективно 48 часова продължителност на работното време са изключени някои категории, конкретно посочени заети лица, като те са изключение от правилото, при тях продължителността може да превиши над 48 часа. Но подчертаваме в тези случай става дума за

³Виж и други две ратифицирани от Българи Конвенции в които се урежда непрекъсваем режим на работа и свързаното с него работно време, Конвенция №43/1934г., и Конвенция №49/1935г.

В първата, Конвенция №43 е дадено определение –чл.1, §2. За непрекъснато по необходимост производство се смята всяко производство, което поради автоматичното и непрекъснато захранване с течно стъкло и действие на машините се извършва по необходимост без прекъсване за нито един момент през деня, нощта и седмицата.

изключение от правилото. Следва да поясним, че разпоредбата на чл.3 ичл. 6 от Конвенцията по аргументи на § 1 по чл. 8 от нея се отнасят за полагането на извънреден труд, а както пояснихмена него в това изложение няма да се спираме.

Предвид горното правим категоричен извод, че разпоредбите начл.142, ал.2 и 4КТ и чл.153,ал.2 и 3 от КТ, както и свързаните с тяхното приложение подзаконовни нормативни актове, в които те са детайлизирани като начини на приложение (напр. Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и Наредба 2 за реда за установяване на задължение за дежурство или за разположение на работодателя) **следва да бъдат ревизирани и променени в съответствие с двата маждународни акта.**Отделен въпрос е как, в какви граници и измерения да се изрази промяната. Това може да бъде обект на експертна работа извършена в тристранен съгласувателен режим при водещата роля на експертите от МТСП.Но е възможно да бъде извършено и при настоящия ЗИД на КТ, който е в законодателна процедура. Стига да има добра воля!!

Основната причина за такава ревизия и последваща промяна е противоречието с Конвенция №1 на МОТ. Посочените текстове от закона допускат под „знамето“ на така нареченото СИРВ продължителността на седмичното работно време да е 56 работни часа, без да е на лице **изискването, условието на чл. 4 от Конвенцията за непрекъсваем производствен процес.** Такова изискване имаше до 2001г. в КТ, но беше премахнато от чл.142 КТ от 2001г.

Това означава, че от онзи момент назад във времето, от 2001г. и до момента националното ни законодателство нарушава изискванията на чл. 4 от Конвенцията №1.

Това нарушение е **търпи съзнателно близо 20 години** от всички управляващи политически сили, като по този начин се увреждат интересите и правата на работниците и служителите в България.

Нещо повече чл.7 от Конвенцията **изисква** всяка ратифицирала Конвенцията държава, чрез своите Правителства да изпраща в международното бюро по труда списък с дейности, определени, като **непрекъснати по необходимост, по смисъла на чл.4 от Конвенцията!** **Питаме българските Правителства управлявали държавата от 2001г., включително и настоящото – кога и какви списъци предоставихте в изпълнение на чл.7 от конвенция №1 на МОТ?**

И още нещо.

Според чл.14от Конвенцията, разпоредбите ѝ може да не се прилагат в случай на война или на обстоятелства от значение за националната сигурност. **Не ни е известно през последните 20 години**България **да е била във война или да е имало фактическа ситуация, представляваща опасност за държавната сигурност**(освен извънредното

положение от началото на 2020г.), които да са дали правно основание да не се прилагат чл.4 и чл.7 от Конвенцията!!

Факт е обаче, че те не са прилагани. Мълчаливо са били дерогирани!**Губещи от това са милиони български работници и служители, чиито интереси и права са били увредени през този 20 годишен период!**

Описаното по-горе и национални закони и Конвенцията №1, може да бъде премахнато с оглед страните, относно ангажименти, чрез възстановяване на текста на КТ, съществуващ до 2001 год., съгласно който, СИРВ и обвързаната с него до 56 часа работна седмица са само за предприятия с непрекъсваем режим на работа.

Другата правна възможност е с подзаконов нормативен акт, каквото предложение държавата е формулирала в обявения за обществено обсъждане на 17.06.2020 год. със ЗИД на КТ, §14, където е визирана промяна начл.142 от КТ, и приемане на нова Наредба, в която ще бъдат **определени редът и условията, свързани с реда на изчисляване на работното време.** В тази наредба съгласно Конвенция №1, следва да се определят отраслите, максимална конкретика вкл. и длъжностни позиции, при които, е налична обективна, необходима, непрекъсваемост в производството, съответно предприятия в индустрията водеща до средно не повече от 52 часова работна седмица, съобразно изискване на **Директива 2003/88/ЕО.**

II. Съображения и аргументи извлечени от Директива 2003/88/ЕО

Тя също е от значение от гледна точка на някой въпроси, свързани с продължителността на работното време, вкл. произтичаща от различни факти, вкл. и непрекъсваемост на производството.

Директивата (чл.1, §2 и §3) се прилага, респ. урежда:

- минималната продължителност на междудневната почивка (чл.3),
- междуседмичната почивка (чл.5),
- годишния отпуск (чл.7),
- почивките в работно време (чл.4),
- максималната продължителност на седмично работно време (чл.6),
- някои аспекти на нощния труд, работата на смени (чл.8, чл.9, чл.10, чл.11),
- режима на работа (чл.13).
- защита на безопасността и здравето (чл.12).

Основополагащ стандарт по отношение на продължителността на работното време е чл.6 от нея, според който *„...средното работно време за*

всеки седмичен период, включително и извънредния труд, не надвишава 48 часа.

Тоест стандартът за продължителност на седмичното/седмичното работно време както на Конвенцията, така и на Директивата е до 48 часа. Следва да се отчита и продължителността на междуседмичната почивка, която се съдържа в седмичния период.

По-долу ще видим дали, кога, при какви условия Директивата допуска надвишаване на стандарта по чл.6. Това става чрез „**дерогация**“.

Съществено е да уточним, че:

1. Директивата на урежда подобен на възприетия от КТ институтна „сумираноизчисляване на работното време“. Било то свързан с непрекъсваем производствен процес или несвързано с него.

2. Директивата е подчинена и определя минималните изисквания за безопасност и здраве за работещите (чл.1§1). Тоест тя цели въвеждане на изисквания, правила с оглед **интересите и здравето на работещите**, а не с оглед потребностите и интересите на работодателите.

3. Тя се прилага за всички сектори на дейност, както общински, така и частни (виж. чл.1, § 3) в нейния чл.2, в които се съдържат определения, не срещаме дефиниране за понятието за СИРВ, още повече за непрекъсваем работен процес.

Чрез института на дерогацията (частична или временна отмяна на закона или отделни негови норми) Директивата дава право на държавите членки да не спазват разпоредбите относно чл.3-6 (всички почивки и максимална продължителност на седмичното работно време) и чл.16 (референтни периоди).

Това те могат да направят при строго определени в Директивата условия.

1. Първата хипотеза на такава дерогация е в чл.17, §1 б. „а“ - „в“. **В трите хипотези не е предвидена хипотезата по чл.142 КТ (СИРВ), която предполага 56 часа седмично работно време и 12 часов работен ден!**

2. **Допустимост на дерогация на чл.6** има и в чл.17, §5, но тя се отнася за „... обучаващи се лекари...“ и също не е пряко свързана с хипотезата на чл. **чл.142 КТ (СИРВ)**. Нещо повече правото на дерогация по този пункт на директивата е ограничено от период от време, който към момента вече е **изтекъл**.

3. В чл.17, §5, ал.5 има категоричен запис, според който:

„...Държавите-членки, гарантират, че средната продължителност на седмичното работно време при никакви обстоятелства не надвишава 58 часа през първите три години на преходния период, 56 часа за следващите две години и 52 часа за всеки оставащ период.“

Този общ текст също така, по никакъв начин не дава основание да се приеме, че хипотезата на чл.142КТ е оправдана! Нито с продължителност на работното време 56, нито с продължителност 52 часа. И това е така защото СИРВ се урежда с оглед чл.4 от Конвенция №1, а не с оглед Директивата, независимо дали чл.6 или чл.17,§1,ал.1-ва.

Тоест в КТ няма съобразено с директивата основание, въз основа на което да се приложи §5, ал.5-та, т.е. продължителността наследмичното работно време да е 52 часа! Чл.142 КТ не отговаря на тези изисквания!

И нещо от процедурен характер.

България никога, след присъединяването си към ЕС, не е обявила каквато и да било дерогация по тази директива. Дерогациите се правят по определен ред и имат формален характер.

Тя мълчаливо, не се е съобразявала с нея. Това не е акт на дерогация. Това е нещо друго!?

На последно място чл.22, §1от Директивата дава възможност на държава членкада не прилага разпоредбите на член 6,,.....като същевременно съблюдава общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, при условие, че предприема необходимите мерки, за да гарантира, че:

а) никой работодател не изисква от работник да работи средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б)(4 месеца), освен ако преди това е получил съгласието на работника да извършва такава работа;

б) никой работник не претърпява вреди от работодателя си за това, че не желае да даде съгласието си за извършване на такава работа;

в) работодателят води актуална документация за всички работници, които извършват такава работа;

г) документацията се предооставя на разположение на компетентните органи, които от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците, могат да забраняват или ограничават възможността за превишаване на максималната седмична продължителност на работно време;“

В заключение.

Добре се вижда, по наше мнение, че ситуацията по отношение на СИРВ и допустимостта седмично работно време да продължава до 56 часа, е нетърпима. Най-вече от гледна точка на продължаващото незначитане на правата на милиони работници и служители упражняващи трудови права в България. Както по Кодекса на труда, така и по Закона за държавния служител.

Но още по нетърпима в морален и политически план е търпимостта на политици и управленци към ситуацията.

След сключеното на 17.06.2020г. Национално тристранно споразумение и предвид съществуващата в него т.6 в раздел 4 на този проблем следва да се сложи точка!

25.06.2020г.

Ч. Христов