РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ЧЕТИРИДЕСЕТ И ПЪРВО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Проект

ЗАКОН
ЗА АГЕНЦИИТЕ ЗА ВРЕМЕННА ЗАЕТОСТ

Глава първа

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Този закон урежда обществените отношения, свързани с условията и реда за осъществяване на дейността от агенции за временна заетост.

(2) Законът урежда статута, правата и задълженията на:

1. агенцията за временна заетост;
2. работника или служителя, нает за временна заетост ;
3. предприятието - ползвател.

Чл. 2.(1) По смисъла на този закон:

1. Агенция за временна заетост е лице, регистрирано по българското законодателство, законодателството на държава - членка на Европейския съюз или на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, което наема работници и служители с цел да ги предостави временно на предприятие-ползвател за извършване на временна работа или дейност под негово ръководство и контрол, срещу заплащане.

2. Работник или служител за временна заетост е лице, което от агенция за временна заетост, за да бъде предоставено на предприятие - ползвател единствено за изпълнение на временна работа или дейност, под негово ръководство и контрол.

3. Предприятие - ползвател е лице, регистрирано по българското законодателство, законодателството на държава - членка на Европейския съюз или на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, на което агенцията за временна заетост предоставя по договор работници или служители за временна заетост, под негово ръководство и контрол.

(2) Временна заетост по смисъла на този закон е наемането на работник или служител от агенция за временна заетост и предоставянето му за ползване от предприятие-ползвател за извършване на работа или дейност, която не може да бъде изпълнена от наетите от предприятието – ползвател работници или служители, и е за:

1. определен срок;
2. определена работа;
3. заместване на работник или служител, който отсъства от работа.

(3) Временната заетост по ал.2 в едно предприятие-ползвател е за срок до 12 последователни месеца и може да се продължи за срок до 6 месеца.

Чл. 3. При осъществяване на правата и задълженията по този закон не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, синдикална принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение и имуществено състояние.

Глава втора

РЕГИСТРАЦИЯ НА АГЕНЦИИТЕ ЗА ВРЕМЕННА ЗАЕТОСТ

Чл. 4.(1) Агенцията за временна заетост осъществява дейността по наемане на работници или служители с цел предоставянето им на предприятие-ползвател, след регистрация в Агенцията по заетостта и издаване на удостоверение от министъра на труда и социалната политика или оправомощено от него длъжностно лице.

(2) В предмета на дейност, дружествения договор или устав на лицето по чл.2, ал.1, т.1 е включено „наемане и предоставяне на работници или служители за временна заетост".

Чл. 5. Удостоверение за регистрация на агенция за временна заетост не се издава, когато е налице едно от следните условия:

1. физическото лице или лицето, което представлява юридическото лице, е осъждано за умишлено престъпление от общ характер, освен ако е реабилитирано;
2. лицето е обявено в несъстоятелност или се намира в производство по несъстоятелност или ликвидация;
3. има изискуеми и неизплатени данъчни задължения и/или задължения за осигурителни вноски, събирани от Националната агенция за приходите.

Чл. 6. (1) Регистрацията в Агенцията по заетостта се извършва след представяне на писмено заявление, което съдържа данни за заявителя: наименование, седалище и адрес на управление, единен идентификационен код, съгласно търговската регистрация, представителство и управление, адреси и телефони за контакт, в т.ч. на офисите.

(2) Към заявлението по ал.1 лицата, регистрирани по българското законодателство, прилагат:

1. актуално удостоверение за вписване в Търговския регистър;
2. заверено от Агенцията по вписванията копие на дружествен договор или устав;
3. удостоверение от компетентната териториална дирекция на Националната агенция за приходите, за наличието или липсата на задължения към датата на подаване на заявлението;
4. свидетелство за съдимост на физическото лице или на лицето, което представлява юридическото лице;
5. документи, издадени от съответните компетентни органи, за обстоятелствата по чл. 5, т.2;
6. копие от удостоверението за вписване в регистъра на администраторите на лични данни, съгласно Закона за защита на личните данни.

(3) При прилагането на ал.1 и ал.2 лицата, регистрирани по законодателството на държава-членка на Европейския съюз или на държава - страна по Споразумението за

Европейското икономическо пространство, представят документи съобразно законодателството на държавата по регистрация.

Чл. 7. (1) Министърът на труда и социалната политика или оправомощено от него длъжностно лице се произнася по заявлението и приложените към него документи в срок 14 дни от датата на получаването им.

(2) Ако заявлението и/или приложените към него документи не отговарят на изискванията на чл.6, заявителят се уведомява писмено да отстрани констатираните недостатъци в срок 14 дни от датата на получаване на уведомлението.

(3) В случаите по ал. 2 документите се считат за подадени от датата на отстраняване на нередовностите.

Чл. 8. (1) Регистрация на агенция за временна заетост се отказва, когато не са спазени изискванията на чл.6, чл.7, ал.2, чл.9, ал.3 или когато са налице условията по чл.5 и чл.16.

(2) Заявителят писмено се уведомява за отказа и мотивите за него в срока по чл.7, ал.1.

(3) Отказът за регистрация може да се обжалва по реда на Административнопроцесуалния кодекс.

Чл. 9. (1) Министърът на труда и социалната политика или оправомощено от него длъжностно лице издава удостоверение за регистрация на агенция за временна заетост.

(2) Удостоверението по ал.1 се издава за срок от 5 години по образец, утвърден от министъра на труда и социалната политика и се вписва в публичен регистър.

(3) Удостоверението по ал.1 се издава след заплащане на такса, определена с тарифа на Министерския съвет и представяне на документ за извършен превод по банков път.

(4) При изгубване или повреждане на удостоверението по ал.1 се издава дубликат след подаване на молба и заплащане на такса от агенцията за временна заетост.

(5) Агенцията по заетостта е администратор на приходите от таксите по ал.3 и ал.4 .

Чл. 10. Правото на извършване на дейност като агенция за временна заетост не може да се прехвърля и преотстъпва на други лица, както и не могат да се упълномощават лица чрез договори за търговско представителство по смисъла на Търговския закон.

Чл. 11. (1) Агенцията по заетостта води публичен регистър на издадените удостоверения.

(2) В регистъра по ал. 1 се вписват:

1. регистрационният номер на удостоверението;
2. наименованието на агенцията за временна заетост;
3. адресът на управление;
4. адресът на офиса;
5. името на представляващия агенцията за временна заетост;
6. срокът на регистрацията;
7. други обстоятелства, подлежащи на вписване.

(3) При изменение и/или допълнение на вписаните обстоятелства в документите, послужили като основание за регистрация, агенцията за

временна заетост уведомява Агенцията по заетостта в срок 7 работни дни от настъпване на изменението и/или допълнението.

Чл. 12. (1) Регистрацията се прекратява със заповед на министъра на труда и социалната политика или на оправомощено от него длъжностно лице:

1. с писмено заявление на агенцията за временна заетост;

2. в случаите, когато не са спазени изискванията на чл.17, ал.2, чл.22 или чл.26.

(2) Прекратяването по ал.1 се извършва чрез заличаване от регистъра по чл.11, ал.1.

(3) Удостоверението за регистрация на агенция за временна заетост се връща след влизане в сила на заповедта по ал.1.

Чл. 13. (1) Агенцията за временна заетост уведомява писмено предприятието-ползвател и работниците или служителите, наети за временна заетост, с които има сключени договори, за прекратяването на дейността си.

(2) Договорите за предоставяне, както и трудовите договори, действащи към датата на прекратяване на регистрацията, продължават своето действие до края на периода, за който са сключени.

Чл. 14. За издаване на ново удостоверение за регистрация агенцията за временна заетост може да кандидатства отново по реда на този закон до 3 месеца преди изтичане на срока на удостоверението.

Чл. 15. В дирекциите "Бюро по труда" и в официалната страница на Агенцията по заетостта в Интернет ежемесечно се обявява актуализиран списък на:

1. регистрираните агенции за временна заетост;
2. агенциите за временна заетост, на които регистрацията е прекратена.

Чл. 16. (1) Лица, извършващи дейност по наемане на работници или служители с цел предоставяне на предприятие-ползвател без регистрация, могат да се регистрират след 3 години от влизането в сила на наказателното постановление за налагане на административно наказание по чл. 44, ал. 1.

(2) Агенции за временна заетост, на които регистрацията е прекратена на основание чл.12, ал.1, т.2, могат да се регистрират отново след 3 години от датата на влизане в сила на акта за прекратяването й.

Глава трета

ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА АГЕНЦИИТЕ ЗА ВРЕМЕННА ЗАЕТОСТ, РАБОТНИЦИТЕ ИЛИ СЛУЖИТЕЛИТЕ, НАЕТИ ЗА ВРЕМЕННА ЗАЕТОСТ И ПРЕДПРИЯТИЯТА - ПОЛЗВАТЕЛИ

Раздел I
Общи положения

Чл. 17. (1) Предоставянето и използването на данни за агенциите за временна заетост, предприятията - ползватели и работниците или служителите, наети за временна заетост, се извършват съгласно Закона за достъп до обществена информация и Закона за защита на личните данни.

(2) За извършване на дейността по наемане на работници или служители с цел те да бъдат предоставени на предприятие-ползвател, агенциите за временна заетост сключват:

1. писмен договор за предоставяне с предприятие-ползвател;

2. трудов договор с работник или служител по чл.68, ал.1, т.1, 2 и 3, чл.111 и чл.114 от Кодекса на труда.

Чл. 18. Агенцията за временна заетост ползва и предоставя информация на Агенцията по заетостта за търсенето и предлагането на пазара на труда.

Раздел II
Изисквания към дейността на агенциите за временна заетост

Чл. 19. (1) Агенцията за временна заетост предоставя на предприятието - ползвател работници или служители за временна заетост, срещу заплащане, което не може да бъде за сметка на трудовото възнаграждение на работника или служителя, нает за временна заетост.

(2) Договорът по чл.17, ал. 2, т.1 съдържа информация за:

1. обстоятелствата, поради които е необходимо ползването на работници или служители за временна заетост;
2. срока за предоставяне на работниците или служителите за временната заетост;
3. мястото на работа, наименованието на длъжностите съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите и характера на временната заетост, размера на основното трудово възнаграждение и изискванията за образование и трудов стаж за съответната длъжност; системата и периодичността на изплащане на трудовото възнаграждение; работното време; отпуските; почивките;
4. информация за специфичните характеристики на работното място и професионалните рискове;
5. отговорностите на страните по чл.200 от Кодекса на труда;
6. процедурите и начините за упражняване на дисциплинарна власт от страните спрямо работника или служителя, нает за временна заетост;
7. финансовите условия по договора за агенцията за временна заетост;
8. други условия, свързани с предоставянето на работника или служителя за временна заетост;
9. срока на предизвестие за двете страни при предсрочно прекратяване на договора за предоставяне за временна заетост;
10. отговорностите на страните при неизпълнение на договора за предоставяне на временна заетост.

Чл. 20. Преди сключването на индивидуалния трудов договор агенцията за временна заетост информира работника или служителя за предложените от предприятието-ползвател срокове и условия за извършване на временната заетост.

Чл. 21. (1) Индивидуалният трудов договор по чл.17, ал.2, т.2 съдържа информация за: наименованието на предприятието-ползвател, мястото на работа, посочено от предприятието - ползвател в договора за предоставяне; наименованието на длъжността и характера на временната заетост,

времетраенето на договора, специфичните условия на работа, както и данните по чл.66, ал.1, т.3, 5, 6, 7 и 8 от Кодекса на труда.

(2) В индивидуалния трудов договор страните уговарят срока на предизвестие при предсрочното му прекратяване за всяка една от тях.

(3) Със сключването на индивидуалния трудов договор агенцията за временна заетост има задълженията на работодател по смисъла на Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за здравното осигуряване и нормативните актове за тяхното прилагане.

(4) Агенцията за временна заетост е осигурител по смисъла на Кодекса за социално осигуряване и по Закона за здравното осигуряване за работниците и служителите, с които е сключила трудов договор.

(5) Работниците и служителите, сключили трудов договор с агенция за временна заетост по чл. 17, ал. 2, т. 2, се осигуряват, придобиват и ползват осигурителни права по реда, предвиден за работниците и служителите в Кодекса за социално осигуряване.

Чл. 22. Агенцията за временна заетост е длъжна:

1. да изплаща по установения ред и в срок трудовото възнаграждение на работника или служителя за временна заетост;
2. да осигурява работника или служителя по предвидения в Кодекса за социално осигуряване и Закона за здравното осигуряване ред.

Чл. 23. За срока на предоставянето агенцията за временна заетост осигурява на работниците или служителите за временна заетост равно трудово възнаграждение за еднакъв или равностоен труд с това на работниците или служителите, наети от предприятието – ползвател на същите или сходни длъжности.

Чл. 24. (1) Когато работниците или служителите се предоставят на предприятие-ползвател от държава-членка на ЕС или държава-страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, агенцията за временна заетост договаря условия на труд и заплащане, сравними с тези на местните работници или служители с аналогична квалификация и длъжност.

(2) В случаите по ал.1 в индивидуалния трудов договор допълнително се уговарят битовите условия и транспортните разходи.

Чл. 25. Агенцията за временна заетост предоставя на работниците или служителите информация съгласно изискванията на чл.16, ал.3 и чл.19 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд, както и нормативните актове по неговото прилагане.

Чл. 26. Агенцията за временна заетост не може да събира пряко или косвено, изцяло или частично такси или други плащания от работниците или служителите във връзка с наемането и предоставянето им за временна заетост на предприятие - ползвател.

Чл. 27. Сключеният индивидуален трудов договор се прекратява с изтичане на срока за предоставяне на работника или служителя на предприятието-ползвател, както и в случаите предвидени в Кодекса на труда.

Чл. 28. (1) Агенцията за временна заетост изгражда, поддържа и съхранява база данни за:

1. търсещите и наетите за временна заетост работници и служители;
2. предприятия, търсещи или ползващи работници или служители за временна заетост.

(2) Агенцията за временна заетост съхранява за срок не по-кратък от 50 години:

1. сключените договори за предоставяне с предприятие-ползвател;

2. сключените трудови договори с работници или служители;

3. отчетните форми за работното време на всеки работник или служител, изготвени от предприятието – ползвател.

4. ведомостите за трудовите възнаграждения, начисляване и внасяне на осигурителните вноски за всеки работник или служител.

Чл. 29. Агенциите за временна заетост могат свободно да образуват по свой избор организации, които да ги представляват и защитават, както и доброволно да встъпват и да излизат от тях, като се съобразяват само с техните устави.

Раздел III

Права и задължения на работниците или служителите, наети по трудов договор от агенция за временна заетост

Чл. 30. (1) Работниците или служителите, наети по трудов договор от агенция за временна заетост, се предоставят на предприятието - ползвател след сключване на писмен договор по чл.17, ал.2, т.1.

(2) Работниците или служителите по ал.1 имат същите права и задължения, каквито имат работниците или служителите, наети по трудов договор от предприятието - ползвател и изпълняващи същата или сходна работа. Те не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение, в сравнение с работниците или служителите, наети от предприятие-ползвател, само поради наемането им за временна заетост.

(3) Работниците или служителите по ал.1 получават трудовото си възнаграждение от агенцията за временна заетост.

Чл. 31. (1) Работниците или служителите по чл.30, ал.1 имат право на:

1. безопасни и здравословни условия на труд съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове за неговото прилагане;

2. обезщетения по реда и условията на Кодекса за социално осигуряване и на отпуски за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване, за отглеждане на малко дете, за кърмене и хранене на малко дете, при смърт или тежко заболяване на родител при условията, по реда и в размерите, предвидени в чл. 162 - 167а от Кодекса на труда.

(2) Когато временната заетост излага на опасност живота и/или здравето на работника или служителя, той може да откаже предложената му работа. Отказът е в писмена форма и не може да бъде причина за санкция.

Чл. 32. (1) Работниците и служителите по чл.30, ал.1 имат право:

1. да се сдружават в професионални организации;

2. да образуват синдикални организации, да встъпват и да прекратяват членството си в тях, като се съобразяват само с техните устави.

(2) Когато работниците или служителите, наети по трудов договор за временна заетост се предоставят на предприятие – ползвател за период над 6 месеца, те могат да се присъединят към действащия в предприятието - ползвател колективен трудов договор при условията и по реда на чл.57, ал.2 от Кодекса на труда.

Раздел IV
Права и задължения на предприятието - ползвател на работници и служители на временна заетост

Чл. 33. (1) Предприятието - ползвател ползва предоставените му от агенцията за временна заетост работници или служители в сроковете, по реда и условията на договора за предоставяне за временна заетост по чл.19, ал.2.

(2) Когато предприятието-ползвател е извършило масово уволнение, може да ползва работници или служители за временна заетост след изтичане на 6 месеца от датата на прекратяване на последното трудово правоотношение през периода на масовото уволнение.

(3) Предприятието-ползвател не може да ползва работник или служител за временна заетост за заместване на работник или служител, който участва в стачка.

(4) Когато предприятието-ползвател по своя инициатива е прекратило трудов договор с работник или служител, то може да ползва същия работник или служител за временна заетост след изтичане на период от 6 месеца от датата на прекратяване на трудовия договор между тях.

(5) Предприятието-ползвател уведомява писмено представителите на работниците и служителите в предприятието относно случаите, при които ще ползва работници или служители за изпълнение на временна заетост с продължителност над 6 месеца.

Чл. 34. (1) За срока на ползването предприятието-ползвател осигурява на работниците или служителите за временна заетост същите условия на труд и заетост (работно време, извънреден труд, почивки, нощен труд, отпуски, официални празници, работата, осъществявана от бременни жени, кърмещи майки, деца и младежи), както и за работниците или служителите, наети от него на същите или сходни длъжности.

(2) Предприятието - ползвател предоставя на работника или служителя за временна заетост платен годишен отпуск в рамките на срока за ползването.

(3) За срока по ал.1 предприятието - ползвател осигурява на работника или служителя за временна заетост здравословни и безопасни условия на труд и степен на защита от производствени рискове, съгласно изискванията на чл.14 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове за неговото прилагане.

Чл. 35. Предприятието - ползвател не може да възлага изпълнението на работа или дейност на работника или служителя за временна заетост, за и под управлението на друго предприятие-ползвател.

Чл. 36. (1) Предприятието - ползвател предоставя на работниците или служителите за временна заетост своевременно информация за обявените от него свободни работни места и длъжности.

(2) Трудов договор между предприятието - ползвател и работника или служителя може да бъде сключен по време на изпълнението на временната заетост или след прекратяване на договора с агенцията за временна заетост .

Чл. 37. (1) Предприятието - ползвател води отчетните форми за работното време на всеки работник или служител на временна заетост и я предоставя на агенцията за временна заетост при условията и по реда на договора за предоставяне за временна заетост.

(2) Копие от документацията по ал.1 се съхранява от предприятието - ползвател за срок не по-кратък от 5 години.

Чл. 38. За срока на ползването предприятието - ползвател предоставя възможност на работниците или служителите за временна заетост да се включат в обучение за придобиване на професионална квалификация, организирано за наетите от него работници или служители.

Раздел V

Контрол и административнонаказателна отговорност

Чл. 39. (1) Министърът на труда и социалната политика упражнява цялостен контрол по спазването на този закон.

(2) Специализираната контролна дейност се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика.

Чл. 40. (1) Контролните органи имат право:

1. да посещават по всяко време местата, където се извършва временна заетост и агенциите за временна заетост;

2. да изискват от проверяваните лица и от длъжностните лица писмени обяснения и сведения, както и предоставяне на заверени копия от всички необходими документи и справки;

3. да получават пряко от работниците и служителите необходимата им информация.

(2) Агенцията за временна заетост, предприятието-ползвател, длъжностните лица, както и работниците и служителите за временна заетост са длъжни да оказват съдействие на контролните органи при изпълнение на функциите им.

(3) Контролните органи са длъжни:

1. да проверяват своевременно получените сигнали за нарушения;

2. да не разгласяват сведенията, съставляващи класифицирана информация или търговска тайна, които са им станали известни във връзка с упражняването на контрола;

3. да не използват получената информация за свое или на други лица облагодетелстване;

4. да пазят в тайна източника, от който са получили сигнал за нарушение.

Чл. 41. Агенцията за временна заетост, предприятието-ползвател, организациите на работодателите и на работниците и служителите, както и работниците и служителите за временна заетост имат право да сигнализират Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" за извършени нарушения на този закон.

Чл. 42. (1) Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда"

може да прилага следните принудителни административни мерки:

1. да дава задължителни предписания на агенциите за временна заетост, предприятията-ползватели и на длъжностните лица за преустановяване на нарушенията по този закон;

2. да спира изпълнението на незаконни решения или нареждания на агенцията за временна заетост, предприятието - ползвател и на длъжностните им лица, когато се отнасят до хигиената и безопасността на труда и временната заетост по този закон.

(2) Принудителните административни мерки по ал. 1 могат да се обжалват по реда на Административнопроцесуалния кодекс, като обжалването не спира изпълнението им.

Чл. 43. (1) На лице, което не изпълни задължително предписание по чл. 42, ал.1, т.1 на контролните органи, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер от 500 лв. до 1000 лв, а при повторно нарушение – от 1000 лв. до 2000 лв.

(2) На агенция за временна заетост, предприятие - ползвател, длъжностно лице, работник, служител или физическо лице, което противозаконно пречи на контролните органи да изпълнят служебните си задължения, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер от 500 лв. до 1000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание.

(3) На агенция за временна заетост, предприятие – ползвател или длъжностно лице, което не изпълни принудителна административна мярка по чл.42, ал.1, т.2 на контролните органи по този закон, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер от 500 лв. до 1000 лв., а при повторно нарушение – от 1000 лв. до 2000 лв.

Чл. 44. (1) На лица, които извършват дейността по наемане на работници или служители с цел предоставянето им на предприятие-ползвател без регистрация, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер 5000 лв., при повторно нарушение - от 5000 до 10 000 лв., и от 10 000 до 20 000 лв. за всяко следващо нарушение.

(2) На агенциите за временна заетост, които извършват дейността по наемане на работници или служители с цел предоставянето им на предприятие-ползвател в нарушение на изискванията, регламентирани в този закон, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер до 2500 лв., а при повторно нарушение - до 5000 лв.

(3) На предприятията - ползватели, които ползват работници или служители, предоставени от агенциите за временна заетост в нарушение на изискванията, регламентирани в този закон, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер до 2500 лв., а при повторно нарушение - до 5000 лв.

Чл. 45. (1) Нарушенията се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи.

(2) Наказателните постановления се издават от ръководителя на съответния контролен орган или от оправомощени от него длъжностни лица съобразно ведомствената принадлежност на съставителите на актове.

(3) Установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления се извършват по реда на Закона за административните нарушения и наказания.

(4) Събраните суми от наложени глоби и имуществени санкции се администрират от Министерството на труда и социалната политика.

(5) При установяване на закононарушения, които съдържат данни за извършено престъпление, контролните органи уведомяват органите на прокуратурата.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Законът не се прилага при наемането и предоставянето на моряци;

§2. Дейността на агенцията за временна заетост по наемане на работници или служители с цел предоставянето им на предприятие-ползвател, не се счита за посредническа дейност по смисъла на чл.28 от Закона за насърчаване на заетостта;

§3. За всички неуредени с този закон случаи се прилагат Кодекса на труда, Кодекса за социално осигуряване и Закона за здравословни и безопасни условия на труд;

§.4. Законът влиза в сила от 1 януари 2009 година..

Законът е приет от XL Народно събрание на …… 2008 г. и е подпечатан с официалния печат на Народното събрание.

07. 10. 2009 г. **Вносители**:

Ваньо Шарков и група народни представители

М О Т И В И

към проекта на Закона за агенциите за временна заетост

Дейността на агенциите за временна заетост в страните-членки на ЕС е позната и добре регулирана по отношение на статут и условия на труд. Според изследване на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и работа (2006 г.), в 15-те страни членки на ЕС нивата на заетост в този сектор, като относителен дял от общата заетост варират от 0.3 процента в Дания до 2.5 в Холандия. Високи са нивата на заетост и в Белгия (2.2) и Франция (2.1). Като цяло, това включва заети от 2,5 до 3 млн. в приблизително 20 000 фирми, в сектор, който реализира годишен оборот от над 75 млрд. евро. В новите страни-членки на ЕС, за които са налични данни, нивата на заетост варират от 0.4 процента в Полша и 0.5 в Словакия и Словения, до 1,4 процента в Унгария и тенденцията е тази форма на заетост да се увеличава.

Към настоящия момент в 14 страни-членки на ЕС е в сила специално законодателство относно агенциите за временна заетост и само в 4 от 25-те страни-членки на ЕС няма изисквания за лицензиране на агенциите за временна заетост. Колективното трудово договаряне допълва нормативната уредба и има съществена роля за гарантиране условията на труд на работниците от агенциите за временна заетост.

При разработване на българската законодателната рамка за дейността на агенциите за временна заетост са взети предвид, както добрите практики на страните-членки на ЕС, приетите и действащи международни норми и стандарти, така и специфичните особености на българското трудово законодателство. През 2005г. България ратифицира Конвенция № 181 на Международната организация на труда относно частните бюра (агенции) по труда, 1997 г. В Конвенцията е регламентирана възможността т.н. „частни бюра (агенции) по труда” да предоставят услуги, състоящи се в наемане на работници с оглед те да бъдат на разположение на трета страна, която може да бъде физическо или юридическо лице, възлагащо им задачи или осъществяващо надзор при изпълнението им. По силата на ратификацията България следва да предприеме необходимите мерки за гарантиране на защита за работниците, наети от частните бюра (агенции) по отношение на минимално заплащане, работно време и други условия на труд, здравно и социално осигуряване, достъп до обучение, безопасни и здравословни условия на труд, колективно договаряне, обезщетения и др.

Към настоящия момент в национационалното законодателство не е създадена правна основа, която да регулира специфичната дейност и условия на труд в агенциите за временна заетост. Тези въпроси са уредени частично в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по неговото прилагане. С промените в Закона за здравословни и безопасни условия на труд

от 2005г., в т.10 от Допълнителните разпоредби е въведено определение на "предприятие, което осигурява временна заетост" - това е юридическо или физическо лице, което наема работници или служители с оглед предоставянето им на други физически или юридически лица за извършване на възложена от тях работа.
В Наредба № 5 от 2006 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работниците по срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение, на министъра на труда и социалната политика, е регламентирано задължение за всички предприятия, които ползват работници и служители, предоставени им от предприятия, осигуряващи временна заетост да осигуряват здравословни и безопасни условия на труд, както и еднаква степен на защита от производствените рискове.
В глава първа са описани предметът и обхватът на закона. Дефинирани са основните субекти при извършване на временна заетост на пазара на труда, както и обхватът и продължителността на временната работа. Агенциите за временна заетост са лица, които наемат работници или служители с цел да ги предоставят временно на предприятие-ползвател за извършване на определена работа или дейност под негово ръководство и контрол, срещу заплащане.
В глава втора изчерпателно е уреден регистрационният режим за извършване на дейността на агенциите за временна заетост. Законопроектът определя изискванията, при които агенцията за временна заетост се вписва в регистър, издава се удостоверение за вписването, както и основанията за отказ и издаване на ново удостоверение. Регистрацията се извършва от Агенцията по заетостта, която създава и поддържа регистър на издадените удостоверения на лицата, изпълнили нормативните изисквания за осъществяване на дейността. Агенцията по заетостта е администратор на приходите от таксите за регистрация. В законопроекта са посочени изчерпателно правилата за прекратяване на дейността и за заличаване на агенцията за временна заетост от регистъра. Въведен е 5-годишен срок за действие на регистрацията и удостоверението. Законопроектът предвижда в дирекциите "Бюро по труда" и в официалната страница на Агенцията по заетостта в Интернет ежемесечно да се обявява актуализиран списък на регистрираните агенции за временна заетост, както и на агенциите, чиято регистрация е прекратена. За лицата, извършвали дейността без регистрация, както и за агенциите за временна заетост, чиято регистрация е прекратена поради неспазване на изискванията за извършване на дейността, са въведени ограничения относно възможността за получаване на нова регистрация.
С глава трета от законопроекта се регламентират правата и задълженията на агенциите за временна заетост, работниците или служителите, наети за временна заетост, както и предприятията-ползватели. Основно изискване към дейността на агенциите за временна заетост е сключването на договори за предоставяне с предприятие-ползвател и на трудови договори с работниците или служителите по Кодекса на труда. В договора за предоставяне задължително се посочват условията на трудовите договори, специфичните характеристики на работните места и професионалните рискове, финансовите условия, срока на предизвестие при предсрочно прекратяване на договора и отговорностите при неизпълнение

на задълженията на двете страни. В индивидуалния трудов договор между агенцията за временна заетост и работника или служителя, освен данните по условията на трудовото законодателство, се посочват и наименованието на предприятието-ползвател, мястото на работа, посочено от предприятието-ползвател, длъжностите, характера на временната заетост. Регламентирано е и задължението на агенцията за временна заетост да изплаща по установения ред и в срок трудовото възнаграждение на работника или служителя, както и статута й на осигурител по смисъла на Кодекса за социално осигуряване и Закона за здравното осигуряване. Въведени са нормативни гаранции за равното третиране на работниците или служителите, наети от агенция за временна заетост с оглед предоставянето им на предприятие-ползвател и останалите, сключили трудови договори с предприятието-ползвател за същите или сходни длъжности. Работниците или служителите, наети по трудов договор от агенция за временна заетост, не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение в сравнение с работниците или служителите, наети от предприятието-ползвател на същите или сходни длъжности само поради наемането им за временна заетост. Ако предприятието-ползвател е извършило масово уволнение, то може да ползва работници или служители за временна заетост след изтичане на 6 месеца от датата на масовото уволнение Въведени са задължения за предприятието-ползвател да гарантира основни трудови права, като ползването на платен годишен отпуск, здравословните и безопасни условия на труд, предоставянето на информация за свободните работни места. От предприятието-ползвател се изисква да води документация за отработените дни и часове за всеки работник или служител на временна заетост.

Предвидени са и административнонаказателни разпоредби в случай на неизпълнение на задълженията по този закон. На лица, които без регистрация наемат работници или служители с оглед предоставянето им на предприятие-ползвател, се налагат глоби или имуществени санкции в размер 5 000 лв., при повторно нарушение – от 5 000 до 10 000 лв., а за всяко следващо - от 10 000 до 20 000 лв. На агенции за временна заетост, които извършват дейността си в нарушение на изискванията на този закон, се налагат глоби или имуществени санкции в размер до 2500 лв., а при повторно наррушение – до 5000 лв.

С предлагания проект на нов Закон за агенциите за временна заетост ще се развие и обогати законодателството в областта на заетостта. Същевременно се създават нормативни условия за разширяване на предоставяните услуги чрез въвеждане на възможност за наемане на работници от агенции за временна заетост в различни сфери на икономиката. Законопроектът ще допринесе за постигане на ефективна и качествена заетост чрез повишаване на гъвкавостта, съчетана със сигурност на пазара на труда.

София, 07.10. 2009 г. Вносители:

Ваньо Шарков и група народни представители