РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Проект

ЗАКОН

за изменение и допълнение на Кодекса на труда

(Обн., ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г.; изм. и доп., бр. 6 от 1988 г., бр. 21, 30 и 94 от 1990 г., бр. 27, 32 и 104 от 1991 г., бр. 23, 26, 88 и 100 от 1992 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 1995 г. - бр. 69 от 1995 г.; изм. и доп., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г., бр. 22 от 1998 г.; Решение № 11 на Конституционния съд от 1998 г. - бр. 52 от 1998 г.; изм. и доп., бр. 56, 83, 108 и 133 от 1998 г., бр. 51, 67 и 110 от 1999 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 1, 105 и 120 от 2002 г., бр. 18, 86 и 95 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 19, 27, 46, 76, 83 и 105 от 2005 г., бр. 24, 30, 48, 57, 68, 75, 102 и 105 от 2006 г., бр. 40, 46, 59, 64 и 104 от 2007 г., бр. 43, 94, 108 и 109 от 2008 г., бр. 35, 41 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58 и 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. - бр. 91 от 2010 г.; изм. и доп., бр. 100 и 101 от 2010 г., бр. 18, 33, 61 и 82 от 2011 г., бр. 7, 15, 20 и 38 от 2012 г.; Решение № 7 на Конституционния съд от 2012 г. - бр. 49 от 2012 г.; изм. и доп., бр. 77 и 82 от 2012 г., бр. 15 и 104 от 2013 г., бр. 1, 27 и 61 от 2014 г., бр. 54, 61, 79 и 98 от 2015 г., бр. 8, 57, 59, 98 и 105 от 2016 г., бр. 85, 86, 96 и 102 от 2017 г., бр. 7, 15, 30, 42, 59, 77, 91 и 92 от 2018 г., бр. 79 от 2019 г. и бр. 13, 28, 44 и 64 от 2020 г.)

§ 1. Създава се чл. 2а:

„Двустранно сътрудничество

Чл. 2а. (1) Държавата насърчава социалния диалог и двустранното сътрудничество между синдикалните организации и организациите на работодателите по въпросите, определени в чл. 2.

(2) Представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище полагат усилия за развитие на социалния диалог и сътрудничеството, които да допринасят за:

1. укрепване на взаимното доверие;

2. взаимно зачитане на интересите;

3. утвърждаване на колективното трудово договаряне;

4. повишаване информираността на работниците и служителите;

5. мотивацията на работниците и служителите за активно участие в работния процес;

6. развитие и утвърждаване на корпоративната социална отговорност.“

§ 2. В чл. 3в, ал. 1 след думите „Министерския съвет“ се добавя „и по други въпроси“.

§ 3. В чл. 10 се правят следните изменения:

1. Алинеи 1 и 2 се изменят така:

„(1) Този кодекс се прилага за трудовото правоотношение между работодател и работник или служител, чието място на работа е в България, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България.

(2) Този кодекс се прилага и за трудовото правоотношение между български работодател и работник или служител, чието място на работа е извън България, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България.“

2. Алинея 4 се изменя така:

„(4) Прилагането на ал. 1, 2 и 3 не лишава работника или служителя от защитата, която му осигуряват повелителните норми на законодателството на държавата, на територията, на която или от която обичайно се полага трудът, когато те са по-благоприятни за работника или служителя.“

§ 4. В чл. 51б се правят следните изменения и допълнения:

1. Алинея 4 се изменя така:

„(4) По общо искане на страните по колективния трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище, министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша след изразено писмено съгласие от всички организации на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни на национално равнище.“

2. Създават се ал. 5, 6 и 7:

„(5) Разпространеният колективен трудов договор или отделните негови клаузи има действие спрямо работниците и служителите, които работят в предприятия, обхванати от съответния отрасъл или бранш.

(6) Разпростирането на колективния трудов договор или на отделни негови клаузи се извършва със заповед на министъра на труда и социалната политика, която се обнародва в неофициалния раздел на „Държавен вестник".

(7) Разпространеният колективен трудов договор или отделните негови клаузи се публикуват на интернет страницата на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" в тридневен срок от публикуването на заповедта по ал. 6."

§ 5. В чл. 53 ал. 3 се изменя така:

„(3) Колективният трудов договор се вписва в регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Колективните трудови договори по отрасли и браншове се вписват в Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда"."

§ 6. В чл. 57 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 2 след думите „която е сключила договора" се поставя точка и текстът докрая се заличава.

2. Създава се ал. 3:

„(3) Редът и условията за присъединяването по ал. 2, включително заплащане на парична присъединителна вноска, се определят между страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави."

§ 7. В чл. 107т се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се нова ал. 4:

„(4) По искане на предприятието ползвател изпратеният работник или служител може да бъде командирован при условията и по реда на чл. 121 или 121а от предприятието, което осигурява временна работа, за изпълнение на трудовите му задължения извън мястото на постоянната му работа. Искането се изпраща от предприятието ползвател до предприятието, което осигурява временна работа, 5 работни дни преди командироването на работника или служителя."

2. Досегашните ал. 4 и 5 стават съответно ал. 5 и 6.

§ 8. В чл. 114 се правят следните изменения и допълнения:

1. Досегашният текст става ал. 1.

2. Създава се ал. 2:

„(2) Работникът или служителят може да сключи трудов договор по ал. 1 с работодателя, при когото работи, за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време.“

§ 9. В чл. 114а се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 1 след думите „земеделски стопанин“ се добавя „или тютюнопроизводител“.

2. В ал. 3 думите „розов цвят и лавандула“ се заменят с „розов цвят, лавандула и тютюн“.

§ 10. В чл. 121а, ал. 6 думите „осигурят основно трудово възнаграждение в размер най-малко на минималната работна заплата, установена за страната, и/или най-малко на минималния размер на допълнителните трудови възнаграждения за извънреден и нощен труд“ се заменят с „начислява и изплаща трудово възнаграждение в съответствие с българското законодателство“.

§ 11. В чл. 139 ал. 5 се изменя така:

„(5) За някои длъжности поради особения характер на работата може да се установява задължение за дежурство или за разположение на работодателя през определено време от денонощието. Редът за установяване задължение за дежурство и за разположение на работодателя, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му се определят с наредба на Министерския съвет.“

§ 12. В чл. 139а, в ал. 5 и 6 думите „по ал. 3“ се заменят с „по ал. 4“.

§ 13. В чл. 140, ал. 3 думата „топла“ се заменя с „безплатна“.

§ 14. В чл. 142 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 2 тирето се заличава и думите „седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца“ се заменят с „при условия и по ред, определени с наредба на Министерския съвет“.

2. Създават се нови ал. 3 и 4:

„(3) В случаите на ал. 2 работодателят определя период, за който се установява сумирано изчисляване на работното време, с продължителност от 1 до 4 месеца.

(4) С колективен трудов договор по чл. 51б може да бъде определен период за сумираното изчисляване на работното време до 12 месеца. Браншовете и отраслите, в които може да бъде определен период за сумирано изчисляване на работното време до 12 месеца, се установяват с наредбата по ал. 2."

3. Досегашните ал. 3 и 4 стават съответно ал. 5 и 6.

§ 15. В чл. 146 се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се нова ал. 2:

„(2) 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. Досегашната ал. 2 става ал. 3.

3. Досегашната ал. 3 става ал. 4 и се изменя така:

„(4) Ограниченията по ал. 1 и 3 не се прилагат в случаите по чл. 144, т. 1 - 4."

§ 16. В чл. 155, ал. 2 и 3 думите „8 месеца" се заменят с „4 месеца".

§ 17. В чл. 194 се създава ал. 5:

„(5) Сроковете по ал. 1 не текат през времето от подаване на искането до получаване на мнението на трудово-експертната лекарска комисия и/или на предварителното разрешение за уволнение от инспекцията по труда, в случаите по чл. 333, ал. 1."

§ 18. В чл. 230 се правят следните изменения:

1. Заглавието се изменя така:

„Трудов договор за обучение по време на работа".

2. В ал. 1, изречение първо думите „с условие" се заличават.

3. В ал. 3 думите „с условие" се заличават.

§ 19. Заглавието на чл. 232 се изменя така:

„Задължения за работа и отговорност за изпълнение на трудовия договор за обучение по време на работа".

§ 20. В чл. 233 се правят следните изменения:

1. Заглавието се изменя така:

„Приложимост на трудовото законодателство към трудовия договор за обучение по време на работа“.

2. В текста думите „с условие“ се заличават.

§ 21. В чл. 233б се правят следните изменения:

1. Заглавието се изменя така:

„Трудов договор за стажуване“.

2. В ал. 1 думите „с условие“ се заличават.

§ 22. В чл. 328, ал. 1 т. 10 се изменя така:

„10. при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, освен в случаите на чл. 69в от Кодекса за социално осигуряване; при навършване на 65-годишна възраст – за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование;“.

§ 23. В чл. 334, ал. 1 думите „с условие за стажуване“ се заличават.

§ 24. В чл. 351, ал. 2 след думите „институция на Европейския съюз“ се добавя „или международна организация, в която Република България членува“.

§ 25. В чл. 352, ал. 1 се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се нова т. 7:

„7. трудоустроеният или бременната работничка или служителка не работи, тъй като не е предоставена подходяща работа от работодателя съобразно предписанието на органите на медицинската експертиза;“.

2. Досегашните т. 7-9 стават съответно т. 8-10.

§ 26. В чл. 354, ал. 1 т. 4 се заличава.

§ 27. В чл. 413, ал. 3, т. 2 думите „от 20 000 до 30 000 лв., съответно глоба от 5000 до 20 000 лв.“ се заменят с „от 15 000 до 20 000 лв., съответно глоба от 5000 до 10 000 лв.“.

§ 28. В чл. 414 се правят следните изменения и допълнения:

1. Алинея 2 се отменя.

2. Създава се нова ал. 4:

„(4) За повторно нарушение по ал. 1 и 3 наказанието е имуществена санкция или глоба в размер от 15 000 до 20 000 лв., съответно за виновното длъжностно лице - глоба в размер от 5 000 до 10 000 лв.“.

3. Досегашната ал. 4 става ал. 5 и в нея след думите „ал. 3“ се поставя запетая и се добавя „включително когато нарушението е повторно“.

4. Досегашната ал. 5 става ал. 6.

5. Създава се ал. 7:

„(7) За системни нарушения на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3, чл. 63, ал. 1 и 2, чл. 128, т. 2 и чл. 228, ал. 3 работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 10 000 до 20 000 лв.“.

§ 29. В чл. 415 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 1 думите „задължително предписание на“ се заменят с „принудителна административна мярка, приложена от“.

2. Създава се нова ал. 2:

„(2) Който не изпълни задължително предписание на контролен орган на инспекцията по труда, издадено на основание чл. 405а, ал. 4, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 2500 до 15 000 лв.“.

3. Създава се ал. 3:

„(3) Който не оказва съдействие на контролен орган за спазване на трудовото законодателство при изпълнение на неговите функции, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба в размер от 100 до 500 лв. или имуществена санкция в размер от 2500 до 15 000 лева, а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.“.

4. Досегашната ал. 2 става ал. 4.

§ 30. В чл. 415а думите „едномесечен срок“ се заменят със „срок от тридесет дни“.

§ 31. В чл. 415б думите „едномесечен срок“ се заменят със „срок от тридесет дни“.

§ 32. В чл. 415г се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 3, т. 2 след думите „по-нисък от“ се добавя „70 на сто от”.

2. В ал. 6:

а) създава се нова т. 2:

„2. нарушението не е повторно или системно.“;

б) досегашната т. 2 става т. 3.

§ 33. В чл. 416 се създава ал. 11:

„(11) Системни нарушения са три или повече нарушения от един и същ вид, установени с влезли в сила наказателни постановления в период от три години.“

§ 34. В § 1 от Допълнителните разпоредби се създава т. 22:

„22. „Системни нарушения на трудовата дисциплина“ са три или повече нарушения на трудовата дисциплина, извършени за период от една година, като за поне едно от тях не е налагано дисциплинарно наказание и за налагането им не са изтекли установените срокове, а за тези, за които са налагани - когато дисциплинарните наказания не са заличени по съответния ред.“

Допълнителна разпоредба

§ 35. С този закон се въвеждат изискванията на Директива (ЕС) 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28 юни 2018 година за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ, L 173/16 от 9 юли 2018 г.).

Заключителни разпоредби

§ 36. В Закона за държавния служител (обн., ДВ, бр. 67 от 1999 г.; изм. и доп., бр. 1 от 2000 г., бр. 25, 99 и 110 от 2001 г., бр. 45 от 2002 г., бр. 95 от 2003 г., бр. 70 от 2004 г., бр. 19 от 2005 г., бр. 24, 30 и 102 от 2006 г., бр. 59 и 64 от 2007 г., бр. 43, 94 и 108 от 2008 г., бр. 35, 42, 74 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58, 77, 91 и 97 от 2010 г., бр. 1, 18 и 100 от 2011 г., бр. 15, 20, 38 и 82 от 2012 г., бр. 15 и 68 от 2013 г., бр. 14, 24, 54 и 98 от 2015 г., бр. 38, 57, 81 и 105 от 2016 г., бр. 86 и 103 от 2017 г., бр. 7, 30, 38, 77 и 103 от 2018 г.; Решение № 3 на Конституционния съд от 2019 г. – бр. 23 от 2019 г.; изм. и доп., бр. 79 и 100 от 2019 г. и бр. 13, 28 и 44 от 2020 г.), в чл. 56, ал. 1 думите „8 месеца“ се заменят с „4 месеца“.

§ 37. Параграфи 7 и 10 влизат в сила от 30 юли 2020 г., а § 11, 14 и 15 влизат в сила от 1 януари 2021 г.

Законът е приет от 44-ото Народно събрание на ..... 2020 г. и е подпечатан с официалния печат на Народното събрание.

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ:

(Цвета Караянчева)

М О Т И В И

към проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

1. Причини, които налагат приемането на законопроекта:

Кодексът на труда е нормативният акт, който урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях. Трудовото законодателство следва да отговаря на съвременните икономически условия и достигнатото ниво на индустриалните отношения в страната, за да се гарантират правата и интересите на страните по трудовото правоотношение. Поради това е необходимо развитие на законодателството в областта на трудовото право, като същевременно се гарантира неговото съответствие с правото на Европейската общност, стандартите на Международната организация на труда и националните социално-икономически особености.

Трудовото законодателство съдържа регулации относно провеждането на социален диалог, в т. ч. колективното трудово договаряне, но натрупаният опит през последните години показва необходимост от усъвършенстване на нормативната регулация в тази област, за да се подкрепи социалният диалог като инструмент за справяне с новите предизвикателства. При анализ на данните на Националния институт за помирение и арбитраж се установява устойчива тенденция към намаляване на броя на действащите колективни трудови договори в страната от 2012 г. Рядко използвана възможност в практиката е и разпростирането на колективните трудови договори на браншово и отраслово равнище, въпреки нормативната възможност за това. В Кодекса на труда (КТ) е установено, че Националният съвет за тристранно сътрудничество (НСТС) обсъжда и дава мнение само по законопроекти, проекти на подзаконови нормативни актове и решения на Министерския съвет, но предвид функциите на НСТС като консултативен орган за осъществяване на тристранно сътрудничество на национално равнище не е регламентирана възможност за предоставяне на мнения по всички въпроси, свързани с трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.

Поради промените на пазара на труда, свързани с процесите на глобализацията и дигитализацията, се повишава броят на трудовите правоотношения, които имат трансграничен елемент. Възможността да се

работи чрез интернет и да се осъществяват услуги в рамките на единния пазар на Европейския съюз предполага все по-честото полагане на труд извън територията на страната, където е основната дейност на предприятието. В КТ е установена приложимостта на българското трудово законодателство спрямо трудовите правоотношения с международен елемент. Водещи при преценката са волята на страните, гражданството на работника или служителя и мястото на установяване на работодателя. В тази връзка следва да се има предвид, че приложимостта на българското трудово законодателство следва да отговаря на общите стандарти, уреждащи трудовите отношения с международен елемент, без да се съобразява с националността на работника или служителя. Също така, с Директива 2018/957/ЕС е изменена Директива 96/71/ЕО, която съдържа изисквания към националното законодателство по отношение на командироването на работници в рамките на предоставяне на услуги в Европейския съюз. За въвеждане на изискванията на европейското законодателство във връзка с командироването в рамките на предоставяне на услуги е необходимо в КТ да се установи принципът за еднакъв размер на възнаграждението за еднаква работа, извършвана на територията на една и съща държава, като в размера на възнаграждението се включват всички задължителни елементи, които го формират.

Развитието на пазара на труда през последните години показва нарастваща необходимост от прилагане на гъвкавите форми на наемане на работници и служители, като в КТ са регламентирани различни възможности за това. Практиката по прилагането на някои от тези възможности показва необходимост от усъвършенстване на нормативната уредба, за да се гарантират правата на наетите лица при сключване на договор за работа през определени дни от месеца и да се осигури възможност тютюнопроизводителите да наемат лица за изпълнение на краткотрайна сезонна селскостопанска работа за един ден.

В действащата нормативна уредба е предвидено, че министърът на труда и социалната политика определя категориите работници и служители, които дежурят или са на разположение на работодателя. Това правомощие на министъра не отговаря на съвременните индустриални отношения, тъй като промяната на икономиката и развитието на индустриалните отношения в страната не предполагат централизирано определяне от държавен орган на подходящите групи работници или служители, които имат задължението да дежурят или да са на разположение на работодателя.

В чл. 140, ал. 3 от КТ е регламентирано задължението за работодателите при полагане на нощен труд да осигуряват на работниците и служителите облекчаващи условия, включително топла храна. В практиката се срещат различни тълкувания на разпоредбата, което води до затруднения или неправилно прилагане.

Сумираното изчисляване на работното време е един от механизмите, използвани от работодателите за адаптиране на организацията и отчитането на работното време съобразно работния процес. Регулациите в тази област са общи и недостатъчни, което води до затруднения при прилагането и до неизпълнение на изискванията за осигуряване на минималните периоди на почивка и на справедливо заплащане на труда. Практиката показва, че определеният период на сумираното изчисляване – от една седмица до шест месеца, не отговаря на интересите на страните по трудовото правоотношение, доколкото в определени ситуации създава затруднения при отчитането на труда и е пречка за осигуряване на равномерен трудов процес.

Кодексът на труда не предоставя възможност чрез колективното договаряне на ниво отрасъл и бранш да се постигне по-голяма гъвкавост по отношение на отчитането на работното време и извънредния труд в отделни отрасли и браншове. Възможността при регулирането на тези въпроси в отделните браншове и отрасли да се отчитат спецификите на дейността на предприятията и да се зачитат взаимните интереси на социалните партньори е от важно значение за оптимизиране на работните процеси, повишаване на производителността на труда и подобряването на условията на труд.

Трудовата мобилност и смяната на работата е все по-честа тенденция на пазара на труда, особено сред младите хора, които търсят реализация и подходяща работа. В КТ е ограничено правото на ползване на платен годишен отпуск при първоначално постъпване на работа (едва след придобиване на 8 месеца трудов стаж). Този период не отговаря на нуждите на работодателите и на работниците и служителите, поради което следва да бъде намален, за да е съобразен със съвременните тенденции на пазара на труда.

Системните нарушения на трудовата дисциплина са едно от основанията за налагане на най-тежкото като вид наказание - дисциплинарно уволнение (чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ). Независимо от това, в КТ няма легално определение на „системни нарушения на трудовата дисциплина", което създава затруднения при упражняване на права и законни интереси на страните по трудовото правоотношение. В момента действа императивната

правна норма на чл. 194, ал. 3 от КТ, съгласно която преклузивните двумесечен срок и едногодишен срок за налагане на дисциплинарно наказание се прекъсват само при отпуск на служителя или при участие в стачка на служителя, като няма никакви други изключения. За да се предприеме от работодателя дисциплинарно уволнение при наличие на тежки нарушения на трудовата дисциплина, включително при системни нарушения от страна на наетото лице, за определени групи работници и служители е необходимо мнението на трудово-експертна лекарска комисия и/или предварително разрешение за уволнение от инспекция по труда. Изискването за произнасяне на трудово-експертна лекарска комисия и/или предоставянето на предварително разрешение за уволнение от инспекция по труда в определени случаи ограничава възможността за налагане на дисциплинарно наказание поради изтичане на преклузивните срокове за приключване на дисциплинарното производство.

Разпоредбите на чл. 230, 232, 233 и 233б от КТ регламентират трудовите договори с условие за обучение по време на работа и с условие за стажуване. В чл. 334, ал. 1 от КТ е предвиден срокът за прекратяване на трудовия договор с условие за стажуване. Тези договори не могат да бъдат сключвани „под условие“, тъй като терминът „условие“ в правната теория се разбира като настъпване на определено събитие, обосноваващо съществуването им, а в случая при тези договори още с тяхното сключване се уговаря, че по време на работата се извършва обучение или се усвояват практически умения под наставничество. Това налага да се прецизират посочените разпоредби.

В чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ е предоставено правото на работодателя да прекрати трудовия договор на работника или служителя с предизвестие, когато е придобито правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Работниците и служителите в сферата на образованието се осигуряват в специален Учителски пенсионен фонд по реда на чл. 69в, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване (КСО), което им дава възможност за ранно пенсиониране при намаляване на размера на изплащаната пенсия. Необходимо е да се гарантира, че ранното пенсиониране на осигурените лица по чл. 69в, ал. 1 от КСО е право единствено на работника или служителя и не трябва да е предпоставка за прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя.

Придобитият трудов стаж има важно значение за упражняване на някои права от работника или служителя, поради което в КТ са регламентирани условията за придобиване и признаване на трудов стаж. В чл. 351, ал. 2 от КТ е регламентирана възможността за признаване на

определен период от време за трудов стаж, когато лицето е работило в друга държава, но само ако работата е осъществявана в държава - членка или в институция на Европейския съюз. Извън обхвата на разпоредбата остават лицата, които работят в престижни международни организации, в които членува Република България, например Организацията на обединените нации, НАТО, Международния валутен фонд и други, което ограничава техните права при завръщането им в страната.

В КТ съществуват две групи основания, при които определени периоди се признават за трудов стаж, въпреки че работникът или служителят не е полагал труд. Първата група е определена в чл. 352 от КТ, където са посочени случаите, при които определено време се признава за трудов стаж без работникът или служителят да е работил, но е съществувало трудово правоотношение. Втората група е определена в чл. 354 от КТ и в нея са включени периоди от време, които се признават за трудов стаж, без да е съществувало трудово правоотношение. Безспорно е, че трудовото правоотношение съществува, когато работник или служител е трудоустроен или работничката или служителката е бременна, но работодателят не е предоставил подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи. Именно поради това систематичното място на този период от време е в обхвата на чл. 352 от КТ, а не в чл. 354 от КТ.

Правото да се налагат административни санкции от страна на контролните органи при нарушаване на трудовото законодателство има основно превантивна и възпираща цел. По този начин се предоставя закрила на работниците и служителите и се осигурява лоялна конкуренция между предприятията, което подпомага функционирането на пазара на труда. При анализ на административнонаказателните разпоредби на КТ е констатирана необходимост от усъвършенстване на някои от институтите, за да се повиши качеството на санкционната и контролна дейност при осигуряване на правилното изпълнение на задълженията, произтичащи от трудовото законодателство. В тази връзка следва да се подобрят възможностите за ефективна контролна дейност и да се предвидят адекватни санкции при неоказване на съдействие или при неизпълнение на задълженията, произхождащи от принудителните административни мерки, които не са гарантирани в пълна степен към момента.

В КТ са регламентирани по-големи размери на административната санкция при извършено повторно нарушение от определени видове, но не е предвиден квалифициран състав и увеличен размер на санкцията за повторно нарушение, свързано с недекларирания труд. Също така, не е предвиден квалифициран състав при извършване на системни нарушения. Това е пречка

за реализиране на генералната и индивидуалната превенция на наказанието, което създава усещане за безнаказаност при всяко следващо нарушение от този вид. Нарушенията при назначаване на работа на работник или служител без предварително сключен писмен трудов договор или без той да е регистриран в срок в Националната агенция за приходите, както и нарушенията, свързани с неизплащането на дължими трудови възнаграждения и обезщетения, са пречка пред функционирането на пазара на труда и водят до съществени нарушения на правата на работниците и служителите, както и до нелоялна конкуренция между работодателите.

В чл. 415г от КТ е установена възможността, за нарушения на трудовото законодателство да бъде сключвано споразумение, вместо да се издава наказателно постановление. Регламентирано е, че със споразумението не може да се определя размер на глобата или на имуществената санкция, по-нисък от минималния, предвиден за конкретното административно нарушение. В момента нарушителите нямат мотивация да сключват споразумения, тъй като размерът на санкцията при тази облекчена процедура не може да е под предвидения минимум за съответното нарушение. Поради това мерки, водещи до облекчения, в т.ч. чрез заплащане на санкцията в по-малък размер, при признаване на извършеното нарушение и незабавното й изплащане ще доведе до по-висока ефективност на целия санкционен процес и намаляване на разходите на работодателите и на административните органи.

В чл. 415а и чл. 415б от КТ са регламентирани сроковете за внасяне на имуществени санкции и глоби по наказателни постановления, както и отговорността при неспазването на тези срокове – начисляване на лихва в размер на основния лихвен процент на Българската народна банка за периода плюс 20 пункта. В двете разпоредби е предвиден срок от един месец за изпълнението на задълженията. При спазване на правилото за броене на сроковете по чл. 72 от Закона за задълженията и договорите, определеният в КТ едномесечен срок изтича в различен момент, като на практика срокът варира между 28 и 31 дни. Това води до различно третиране на нарушителите, според месеца, в който е наложена санкцията.

2. Цели, които се поставят с приемането на законопроекта:

Предложените изменения и допълнения в КТ имат за основна цел подобряване на адекватността на трудовото законодателство по отношение на тенденциите на пазара на труда, достигнатото ниво на индустриалните отношения, социално-икономическите условия в страната и международните

актове и стандарти. В тази връзка в законопроекта се предлага усъвършенстване на нормативната уредба по отношение на:

1. Социалния диалог и колективното трудово договаряне, включително по отношение на отчитането на работното време и ограничаването на извънредния труд в отделните отрасли и браншове (§ 1, § 2, § 4, § 5, § 6, § 14 и § 15 от ЗИД на КТ). Конкретните предложения и цели в тази област са:

- Създаване на нов чл. 2а от КТ относно двустранното сътрудничество, в който изрично да се регламентира задължението на държавата да насърчава социалния диалог и двустранното сътрудничество между социалните партньори и целите, към които следва да се насочват усилията в тази област. Целта е: да се подобрява взаимното доверие и сътрудничество; взаимното зачитане на интересите; утвърждаване на колективното трудово договаряне; постигане на взаимно приемливи решения по пътя на диалога и споразуменията; повишаване информираността на работниците и служителите относно техните права и задължения; развитие и утвърждаване на корпоративната социална отговорност.

- Допълнение в чл. 3в, ал. 1 от КТ, с което се разширява кръгът на въпросите, по които може да се иска мнението на Националния съвет за тристранно сътрудничество, без да е ограничено тристранното сътрудничество единствено до предложените проекти на нормативни актове в тази област. Целта е да се засили ролята и значимостта на НСТС, като се регламентира възможността за обсъждане на въпросите, свързани с трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и жизненото равнище, с оглед на намиране на правилни и балансирани решения в тристранен формат.

- Изменения и допълнения в чл. 51б от КТ, с които се усъвършенства процедурата по разпростиране на сключените отраслови или браншови колективни трудови договори. Предлага се разпростирането да става по общо искане на страните по колективния трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище, отправено до министъра на труда и социалната политика, без да е необходимо самият колективен трудов договор да е сключен между всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша. За да се гарантира взаимното зачитане на интересите и консенсусът при предприемането на тези действия, министърът на труда и социалната политика ще може да разпростира колективния трудов договор или отделни негови клаузи след изразено писмено съгласие от всички представителни организации на работниците и

служителите и на работодателите на национално равнище. Поради обстоятелството, че разпространеният колективен трудов договор или отделните негови клаузи имат действие спрямо работниците и служителите, които работят в предприятия, обхванати от съответния отрасъл или бранш, се предвижда разпространението да се извършва със заповед на министъра на труда и социалната политика, която да се обнародва в неофициалния раздел на „Държавен вестник". Разпространеният колективен трудов договор или отделните негови клаузи ще се публикуват на интернет страницата на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" в тридневен срок, след като е обнародвана заповедта на министъра за разпространението му. Регламентирането на ясна процедура за разпространението има за цел да гарантира правата на заинтересованите лица. Промяната в процедурата ще подпомогне за прилагането на механизма на разпространение, който има за цел да повиши покритието на колективното договаряне, да осигури по-благоприятни условия на труд за повече работници и служители, както и да гарантира по-справедлива конкурентна среда между работодателите.

- Изменение в чл. 53, ал. 3 от КТ, с което ясно се регламентира процедурата по вписване на колективните трудови договори. Те ще се вписват в регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Колективните трудови договори по отрасли и браншове се предвижда да се вписват в централен регистър на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда", поради обстоятелството, че могат да се отнасят до работодатели, които осъществяват дейността си в различни области на страната. Ясната процедура ще помогне при реализирането на задължението за вписване на колективния трудов договор и ще гарантира възможността на заинтересованите лица да се запознаят със съдържанието му, когато имат доказан законен интерес от това.

- Изменение и допълнение в чл. 57 от КТ, с което се регламентира възможността за включването на клауза в колективния трудов договор относно присъединителна вноска на работници и служители, които не са членове на синдикалната организация, страна по него. Включването на такава клауза не трябва да противоречи на закона или да го заобикаля, или да накърнява добрите нрави, за да се гарантират равните права на синдикалните членове и на работниците и служителите, които искат да се ползват от по-благоприятните договорености, без да се присъединяват към синдиката, подписал договора. Така ще се стимулира сключването на колективни трудови договори, като се улесни преговорният процес и изпълнението на договорените ангажименти.

- Изменения и допълнения в чл. 142 от КТ, с които се гарантира балансът на правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение, когато е установено сумирано изчисляване на работното време и осигуряване на възможност за отчитане на специфичните особености на отделни отрасли или браншове чрез сключване на колективни трудови договори. В тази връзка се предлага периодът на сумираното изчисляване на работното време да е от 1 до 4 месеца, като целта е да се гарантира равномерен трудов процес и по-лесна отчетност. Предвижда се периодът на сумираното изчисляване за определени дейности да се удължава до 12 месеца чрез механизма на колективното трудово договаряне на ниво отрасъл или бранш. С предлаганите промени се цели да се стимулира социалният диалог. Също така ще се предостави на социалните партньори възможност за обективна оценка на необходимостта от въвеждане на по-продължителен период в определени браншове и отрасли, в които характерът на дейността на предприятията допуска това, без да се нарушават основните трудови права, в т.ч. максималната продължителност на работното време, минималните периоди на почивка и други. Конкретните дейности, при които е възможно удължаването на периода, ще бъдат определени в наредба при спазване на изискванията на Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време и след консултация със национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

- Изменения и допълнения в чл. 146 от КТ, с които се дава възможност чрез механизма на колективното трудово договаряне на браншово и отраслово равнище да се договаря по-голяма продължителност на извънредния труд на работник или служител, но не повече от 300 часа в рамките на една календарна година. Запазват се установените в КТ ограничения за полагане на извънреден труд само при определени хипотези, както и за продължителността му в рамките на месец, седмица и два последователни работни дни. С приемането на предложението ще се запази и продължителност на извънредния труд до 150 часа за една година, което ще се прилага, ако не е договорен по-голям размер в колективен трудов договор на браншово и отраслово ниво. Предложението има за цел да подпомогне развитието на индустриалните отношения в страната, като се гарантира по-голяма възможност на социалните партньори да намерят по-добър баланс при организиране на работното време, отчитайки спецификите на отделния отрасъл или бранш. Изискването колективният трудов договор да е на ниво отрасъл или бранш, а не на ниво предприятие, ще гарантира равнопоставеност между работодателите и справедлива конкуренция между тях.

2. Трудовите отношения с международен елемент, включително при командироване (§ 3, § 7 и § 10 от ЗИД на КТ). Конкретните предложения и цели в тази област са:

- Изменения в чл. 10 от КТ, с които да се регламентира по ясен начин, че приложимият закон към трудовите правоотношения с международен елемент е КТ, като той ще се прилага за трудовото правоотношение между работодател и работник или служител, чието място на работа е в България или в чужбина, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България. Целта е да се гарантира равнопоставеност на работниците и служителите, както и възможност да се ползват от закрилата на трудовото законодателство, независимо от тяхното гражданство. Поради доброволния характер на трудовото правоотношение страните по него няма да прилагат КТ, ако правоотношението е с международен елемент и страните са избрали то да се урежда според законодателството на друга държава. За да се предостави нужното ниво на закрила на наетото лице и за да се избегнат възможните злоупотреби с права, се предвижда, че независимо от определянето на приложимото законодателство по трудово правоотношение с международен елемент, това не трябва да води до лишаване на работника или служителя от защитата, която му осигуряват повелителните норми на законодателството на държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, на територията, на която или от която се полага трудът, когато те са по-благоприятни за него.

- Изменения и допълнения в чл. 107т от КТ, с които да се установи задължение на предприятието ползвател да уведомява предприятието за временна работа за командироването на изпратения работник не по-късно от пет работни дни преди командироването. Така ще се гарантира възможността на предприятието, което осигурява временна работа, да изпълни всички изисквания във връзка с командироването на работника или служителя, произхождащи от националното и европейското законодателство. Предложението е свързано и с въвеждане на изискванията на Директива 2018/957/ЕС, която определя по безспорен начин задълженията и отговорността на предприятието, което осигурява временна работа при командироване на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. Изричното регламентиране на процедура за командироване на изпратен работник или служител от предприятие, което осигурява временна работа, има за цел да подобри организирането на работата в предприятията ползватели и да гарантира правата на работниците и служителите.

- Изменение в чл. 121а, ал. 6 от КТ, с което се гарантира, че размерът на трудовото възнаграждение, на което имат право командированите и изпратените в България работници и служители, е не по-малък от този на работниците и служителите, полагащи труд трайно на територията на страната. При формирането на това възнаграждение се включват всички задължителни елементи, които са част от брутното трудово възнаграждение, съгласно българското законодателство. По този начин се въвежда и изискването на Директива 2018/957/ЕС, която установява принципа за еднакъв размер на възнаграждението за еднаква работа, извършвана на територията на една и съща държава, при командироване на работници и служители в рамките на общия пазар на Европейския съюз. Целта на изменението е да се осигури равнопоставеност между командированите и местните работници и служители, а също така да се ограничат възможностите за нелоялна конкуренция между предприятията.

3. Гарантиране в по-голяма степен на правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение съобразно съвременните икономически условия и развитието на пазара на труда, при определени хипотези (§ 8, § 9, § 11, § 13, § 16, § 17, § 22, § 24, § 34 и § 36 от ЗИД на КТ). Конкретните предложения и цели в тази област са:

- Допълнение в чл. 114 от КТ, с което изрично да се определи, че трудов договор за работа през определени дни от месеца може да се сключва от работника или служителя с работодателя, при който работи, само за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време. По този начин се ограничава възможността да се „заобикалят“ изискванията за ограничаване на извънредния труд и за заплащането му с увеличение, като се извършва една и съща работа през определени дни от месеца по два трудови договора между едни и същи страни.

- Допълнение в чл. 114а от КТ, с което се включват тютюнопроизводителите в обхвата на лицата, които могат да наемат работници за един ден за извършване на краткотрайна селскостопанска работа. С оглед на установената практика по прилагането на тези трудови договори се запазва възможността работниците да се наемат за извършване на нискоквалифициран ръчен труд за обработка и събиране на реколтата. Включването на тютюнопроизводителите в обхвата на работодателите, които могат да сключват такива договори, ще допринесе за по-доброто функциониране на пазара на труда в определени региони на страната, където това производство е традиционен сектор.

- Изменение в чл. 139, ал. 5 от КТ, съгласно което министърът на труда и социалната политика ще определя реда за установяване на задължението за дежурство и време за разположение на работодателя, максималната продължителност на времето и реда за отчитането му. Отпада задължението министърът да определя отделни категории работници и служители, които имат задължения за дежурство и време на разположение, поради факта, че това правомощие не отговаря на съвременните индустриални отношения. Предлаганата промяна ще позволи на работодателите да преценяват конкретните длъжности, които ще имат задължение за дежурство и време на разположение в предприятието, като при въвеждането им ще трябва да спазват общите изисквания на законодателството.

- Изменение в чл. 140, ал. 3 от КТ, съгласно което работодателят е длъжен да осигурява безплатна храна на работниците и служителите, които полагат нощен труд. По този начин се гарантира правото на безплатна храна на работниците и служителите, които полагат нощен труд. Целта е да се гарантира по-голяма гъвкавост при осигуряване на безплатната храна, в т.ч. предоставяне на ваучери или пари, като се взема предвид мнението на работниците и служителите.

- Изменение в чл. 155, ал. 2 от КТ, с което се намалява минимално изискуемият трудов стаж за придобиване на правото на ползване на платен годишен отпуск от 8 на 4 месеца за работниците и служителите, които постъпват за първи път на работа. По този начин ще се осигури възможност за ползването на платен годишен отпуск от младите работници и служители в годината, в която постъпват за първи път на работа, което е предпоставка и за по-добра трудова мобилност при тях. За да се осигури равнопоставеност между служителите по служебно и по трудово правоотношение, се предлага да се измени чл. 56, ал. 1 от Закона за държавния служител, като се предвиди, че и за тази група служители срокът за придобиване на правото на ползване на платен годишен отпуск се намалява от 8 на 4 месеца.

- Допълнение на чл. 194 от КТ с нова ал. 5, в която да се предвиди, че сроковете за налагане на дисциплинарно наказание не текат за времето от подаване на искането на работодателя до произнасянето на трудово-експертна лекарска комисия и/или предоставянето на предварително разрешение за уволнение от инспекция по труда. По този начин на работодателя се предоставя възможност да проведе дисциплинарното производство, без да е зависим от обстоятелства, които са извън неговия контрол.

- Допълнение в чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, с което се изключва възможността работодателят да прекрати трудовия договор на учител поради придобиване на право на ранно пенсиониране по реда на чл. 69в от КСО. Така прекратяването на трудовия договор при придобиване правото на ранно пенсиониране ще е в зависимост единствено от волята на лицата, които се осигуряват в Учителския пенсионен фонд.

- Допълнение в чл. 351, ал. 2 от КТ, съгласно което за трудов стаж ще се признава и времето, през което работникът или служителят е работил в международна организация, в която Република България членува. Целта е да се гарантират трудовите права на лицата, които през определен период от време са полагали труд в международна организация, в която членува Република България, в т. ч. в значими международни организации, като ООН, Международната организация на труда, НАТО, Международния валутен фонд и други.

- Създаване на нова т. 22 в § 1 от Допълнителните разпоредби на КТ, с която се въвежда легално определение на понятието „системни нарушения на трудовата дисциплина". За такива ще се приемат три или повече нарушения на трудовата дисциплина, извършени за период от една година, като за поне едно от тях не е налагано дисциплинарно наказание и за налагането му не са изтекли установените срокове, а за тези, за които са налагани - дисциплинарните наказания не са заличени по съответния ред. Предлаганата легална дефиниция е съобразена с правната теория и богатата съдебна практика по този въпрос. По този начин ще се намалят затрудненията при упражняване на права и законни интереси на страните по трудовото правоотношение, когато се налага най-тежкото като вид наказание - дисциплинарно уволнение на основание чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ.

4. Правно-технически несъответствия в отделни разпоредби (§ 12, § 18, § 19, § 20, § 21, § 23, § 25 и § 26 от ЗИД на КТ). Конкретните предложения и цели в тази връзка са:

- Изменения в чл. 139а, ал. 5 и 6 от КТ, с които думите „по ал. 3" се заменят с думите „по ал. 4". Целта е по безспорен начин да се гарантира на работниците и служителите, за които е установен ненормиран работен ден, правото на почивка след изтичането на редовното работно време и на непрекъсната междудневна и седмична почивка.

- Промени в чл. 230, 232, 233, 233б и 334, ал. 1 от КТ, с които се премахват думите „под условие", за да е ясна същността на трудовите договори с условие за обучение по време на работа и да не е необходимо тя да се извежда по тълкувателен път.

- Промени в чл. 352, ал. 1 от КТ и чл. 354, ал. 1 от КТ, с които се определя, че се признава за трудов стаж, без работникът или служителят да е работил, времето по трудово правоотношение, когато на трудоустроения работник или служител или на бременната работничка или служителка не е предоставена подходяща работа от работодателя съобразно предписанието на здравните органи.

5. Контролната и санкционната дейност относно спазването на трудовото законодателство (§ 27, § 28, § 29, § 30, § 31, § 32 и § 33 от ЗИД на КТ). Конкретните предложения и цели в тази област са:

- Изменение в чл. 413, ал. 3, т. 2 от КТ, с което се намаляват минималният и максималният размер на административната санкция при извършване на повторно нарушение, свързано с неизпълнение на задълженията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, като се предвижда имуществената санкция да е от 15 000 до 20 000 лв., съответно глоба от 5000 до 10 000 лв. По този начин се намалява широкият диапазон между минимум и максимум на наказанията както при квалифицирания състав, така и при сравнението му с размера на санкцията, предвидена за нарушение, което е извършено за първи път. Също така, се осигурява съпоставимост на размера на санкцията за повторно нарушение на други разпоредби на КТ.

- Изменение и допълнение в чл. 414 от КТ, като се заличава ал. 2 и се създава нова ал. 4: С новата ал. 4 се определя, че при повторно нарушение, свързано с разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, както и за нарушения, свързани с недекларирания труд, наказанието е имуществена санкция или глоба в размер от 15 000 до 20 000 лв., съответно за виновното длъжностно лице - глоба в размер от 5000 до 10 000 лв. Така ще се отстрани констатираната празнота в Кодекса на труда, която не предоставя възможност да се налага по-висок размер на санкцията за извършени нарушенията при наемане на работа на работник или служител, когато той е без предварително сключен писмен трудов договор или без да е регистриран трудовият договор в срок. С новата ал. 7 се създава квалифициран състав и се определя по-висока санкция при системни нарушения на определени разпоредби на трудовото законодателство. Административната санкция за системни нарушения ще се налага, когато те са свързани с използването на недекларирани труд (чл. 61, чл. 62 и чл. 63 от КТ), както и за неизплащане в срок на дължимите от работодателя трудови възнаграждения или обезщетения (чл. 128, т. 2 и чл. 228, ал. 3 от КТ). Изброените нарушения засягат в значителна степен интересите на работниците и служителите, като имат за

последствие ощетяване на социалноосигурителната система и нелоялна конкуренция, поради което притежават висока степен на обществена опасност, особено ако се допускат системно от едно и също лице. За осигуряване на превенцията и гарантиране на спазването на трудовото законодателство в това отношение е необходимо размерът на административната санкцията да е възпиращ, поради което се предлага работодателят да се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 10 000 до 20 000 лв. Във връзка с определянето на квалифициран състав на системни нарушения в чл. 416, ал. 11 от КТ се предлага да се регламентира, че системни нарушения са три или повече нарушения от един и същ вид, установени с влезли в сила наказателни постановления в период от три години. Това ще гарантира правилната квалификация на извършените системни нарушения на трудовото законодателство. Предложението е съобразено с наказателноправната доктрина и аналогичните административнонаказателни разпоредби в действащото законодателство. Целта на измененията и допълненията в чл. 414 от КТ е да се гарантира правилното функциониране на пазара на труда и да има по-висока превенция спрямо този вид нарушения, които съществено ограничават правата на работниците и служителите и водят до нелоялна конкуренция между работодателите.

- Изменение в чл. 415, ал. 1 от КТ, с което се определя санкция за неизпълнение на всяка наложена принудителна административна мярка, а не само на предписание. Така ще се гарантира превантивната роля на контролната дейност, като няма да се ограничава възможността за налагане на санкция, когато принудителната административна мярка е свързана със спиране на дейността на предприятия, производства и обекти, на незаконни решения или нареждания на работодатели и други, предвидени като изрични правомощия на контролните органи в чл. 404, ал. 1 от КТ.

- Създаване на нова ал. 2 в чл. 415 от КТ, с която се установява квалифициран състав за неизпълнение на задължително предписание на контролен орган по чл. 405а, ал. 4 от КТ, като се предвиди, че нарушителят в този случай се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 2500 до 15 000 лв. По този начин ще се гарантира изпълнението на задължителните предписания на контролните органи, свързани със сключването на трудов договор, когато се установи при проверка използването на недекларирал труд. Сключването на трудов договор и съответното легализиране на труда на работника или служителя е важно, за да се ползват всички права, предоставени от трудовото и осигурителното законодателство.

- Създаване на нова ал. 3 в чл. 415 от КТ, с която се определя квалифициран състав за нарушение, изразяващо се в неоказване на съдействие на контролен орган за спазване на трудовото законодателство при изпълнение на неговите функции. В този случай нарушителят, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба в размер от 100 до 500 лв. или имуществена санкция в размер от 2500 до 15 000 лева, а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв. Задължението за оказване на съдействие на контролните органи има за цел да се изясни конкретната фактическа обстановка и да се съберат и оценят всички доказателства. Неоказването на съдействие от страна на работодателя в повечето случаи има за цел да прикрие или да попречи за установяването на извършено нарушение, съответно да препятства налагането на наказание. Определянето на по-висок размер на санкцията за неоказване на съдействие има превантивна цел.

- Изменение в чл. 415а и чл. 415б от КТ, с което се определя тридесетдневен срок за внасяне на наложена санкция от контролните органи, като след изтичане на този срок ще се дължи лихва в размер на основния лихвен процент на Българската народна банка за периода плюс 20 пункта. По този начин ще се установи еднакъв срок за плащане на наложена имуществена санкция или глоба и еднакъв срок за възникване на задължението за плащане с лихва, който да не зависи от броя на дните в месеца.

- Изменения и допълнения в чл. 415г от КТ, с които се намалява минималният размер на санкцията при сключване на споразумение при установено нарушение на трудовото законодателство и се ограничава възможността такова споразумение да се сключва при повторни и системни нарушения. Предвижда се размерът на санкцията при сключване на споразумението да не е по-малко 70 на сто от минималноустановения в съответната санкционна разпоредба. Предложението има за цел да се облекчи процедурата по сключване на споразумения за нарушения на трудовото законодателство и да направи приложим на практика механизъм за по-бързо администриране и събиране на административни санкции. Допълването на процедурите за събиране на вземания от административни санкции с облекчения ще способства за повишаване на събираемостта на глобите и имуществените санкции.

6. В § 37 от ЗИД на КТ се предлага влизането в сила на определени разпоредби да е от определена дата. Със законопроекта се въвеждат в националното законодателство изисквания във връзка с командироването на работници в рамките на предоставяне на услуги, регламентирани в Директива

(ЕС) 2018/957, като директивата изисква промените да влизат в сила от 30 юли 2020 г. Поради това се предлага разпоредбите на чл. 107т, ал. 4 от КТ и чл. 121а, ал. 6 от КТ да са в сила от тази дата.

За да се осигури достатъчно време и възможност за запознаване и правилно прилагане на новостите в уредбата за сумираното изчисляване на работното време, продължителността на извънредния труд и задължението за дежурство и време на разположение, се предвижда чл. 139, ал. 5 от КТ, чл. 142 от КТ и чл. 146 от КТ да влязат в сила от 1 януари 2021 г. По този начин ще е възможно да се предприемат и необходимите действия за промени в подзаконовата уредба.

3. Финансовите и други средства, необходими за прилагането на новата уредба:

Предложеният проект на акт не налага разходването на допълнителни финансови средства от държавния бюджет. С него не се предвижда увеличаване на разходите за работодателите.

4. Очаквани резултати от прилагането:

Очакваните резултати от приемането на проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда са:

- Гарантиране на по-голяма адекватност на регулациите на трудовите отношения съобразно съвременните икономически условия и достигнатото ниво на индустриалните отношения в страната.

- Укрепване на взаимното доверие и сътрудничество между социалните партньори, насърчаване на колективното трудово договаряне и повишаване информираността на работниците и служителите относно техните права и задължения. В тази връзка се очаква ограничаване на трудовите спорове и подобряване на условията на труд в предприятията от отделните браншове и отрасли, от една страна, а от друга – повишаване на производителността на труда.

- Установяване в националното законодателство на изискванията на Директива (ЕС) 2018/957, която има за цел да се гарантира еднакъв размер на възнаграждението за еднаква работа, извършвана на територията на една и съща държава, като в размера на възнаграждението се включват всички задължителни елементи, които го формират, съгласно националното право и/или практика на държавата членка, на чиято територия е командирован работникът.

- По-добро регулиране на въпросите, свързани с: трудовите договори за работа за определени дни от месеца; наемането на работници в тютюнопроизводството; ползването на платен годишен отпуск от новопостъпващите работници и служители; осигуряване на безплатната храна на работещите, които полагат нощен труд; трудовите договори за обучение и стажуване; прекратяването на трудовите договори на учителите.

- По-ефективно осъществяване на контролната дейност и по-добра превенция във връзка с предвидените административни санкции при нарушение на трудовото законодателство.

- Повишаване събираемостта на глобите и имуществените санкции за нарушения на трудовото законодателство и намаляване на разходите за администрирането им.

- Подобряване функционирането на пазара на труда и общата закрила на работниците, включително чрез по-добра превенция срещу извършването на повторни и системни нарушения, свързани с недекларирания труд.

5. Анализ за съответствие с правото на Европейския съюз:

В чл. 1, § 1, буква „в“ от Директива (ЕС) 2018/957 е установено правото да се командирова работник, който е изпратен от предприятие за временна работа, както и задължението на предприятието ползвател при това командироване да уведомява предприятието за временна работа, а също и задължението на държавите членки да считат предприятието за временна работа за командироващо предприятие и да търсят от него спазването на всички изисквания, произтичащи от самата директива и от Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета. В тази връзка в чл. 107т, ал. 4 от КТ се предвижда задължението предприятието ползвател да уведоми в срок 5 работни дни предварително предприятието, което осигурява временна работа, за командироването на работника или служителя, за да е възможно да се изпълнят нормативните изисквания относно командироването във всеки един конкретен случай.

В чл. 3, § 1, буква „в“ от Директива (ЕС) 2018/957 е установено правото на командирования работник на възнаграждение, като изрично е посочено, че за целите на директивата 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 законови, подзаконови или административни разпоредби или на колективни трудови договори или арбитражни решения, които в тази държава членка са обявени за общоприложими. Поради това се предвижда в чл. 121а, ал. 6 от КТ да се регламентира, че на командирования в България работник или служител се начислява и изплаща трудово възнаграждение в съответствие с българското законодателство. Директива (ЕС) 2018/957 установява и други права и задължения при командироване на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, които ще бъдат въведени в националното законодателство с промени в Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, основание за които ще е приемането на законопроекта.

МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Бойко Борисов)

Формуляр за частична предварителна оценка на въздействието* (Приложете към формуляра допълнителна информация/документи)	
Институция: Министерство на труда и социалната политика	**Нормативен акт:** Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда
За включване в законодателната/ оперативната програма на Министерския съвет за периода:	**Дата: 22.07.2020 г.**
Контакт за въпроси: Калина Петкова – директор на дирекция „Трудово право, осигурителни отношения и условия на труд“ в МТСП	**Телефон:** 02/8119 539

1. Дефиниране на проблема:

Трудовото законодателство не регулира адекватно на съвременните икономически условия и на достигнатото ниво на индустриалните отношения в страната трудовите отношения в определени области.

А. **Социалният диалог и колективното договаряне** като инструмент за решаване на конкретни въпроси, свързани с трудовите отношения не се използват ефективно, поради липсата на ясни регулации относно: ролята и обхвата на социалния диалог; стимулиране сключването на колективен трудов договор в предприятието; механизма за разпростиране на колективен трудов договор в отрасъл или бранш; възможностите за договаряне на някои въпроси, свързани с работното време, в т.ч. сумирано изчисляване на работното време и максималния размер на извънредния труд;

Б. **Нормативната уредба на трудовите отношения с международен елемент, включително и при командироване** има ограничен обхват на действие, което води и до ограничени възможности и права: обхватът на прилагането на националното законодателство при трудови правоотношения с международен елемент е определен въз основа на гражданството на работника или служителя, като остават неуредени част от трудовите правоотношения с трансграничен елемент; не е уредена възможността за командироване на работник или служител, който е изпратен на работа от предприятие, което осигурява временна работа; не се гарантира получаването на еднакво възнаграждение за еднаква работа, извършена на едно и също място при командироване на работник или служител в България от друга държава членка на Европейския съюз;

В. **Разпоредбите относно трудов договор за определени дни от месеца, трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа и относно платения годишен отпуск на новопостъпващите работници и служители създават затруднения при прилагането.** Неправилно се прилагат разпоредбите за извънреден труд при сключване на договор за работа през определени дни от месеца между работник или служител и работодател, които са страни по друг вид трудов договор за същата работа. Не е възможно тютюнопроизводителите да наемат лица за изпълнение на

краткотрайна сезонна селскостопанска работа за един ден. Ограничава се правото на ползване на платен годишен отпуск при първоначално постъпване на работа (едва след придобиване на 8 месеца трудов стаж);

Г. **Административнонаказателните разпоредби** не съдържат квалифицирани административнонаказателни състави при повторно и системно използване на недекларирaн труд от работодателите, както и облекчения за администрацията и работодателите в процеса по събиране на наложените глоби или имуществени санкции.

1.1. Кратко опишете проблема и причините за неговото възникване. Посочете аргументите, които обосновават нормативната промяна.

А. *В Кодекса на труда не е определена достатъчно ясно ролята, целта и обхвата на социалния диалог.* Съвременните икономически условия и промените в организацията на труда, породени от технологичните иновации, демографските промени и глобализацията, са предизвикателство пред регулирането на трудовите отношения. За постигане на по-висока конкурентоспособност на икономиката в съчетание с гарантиране на закрилата на наетите лица е необходимо засилване на ролята на социалните партньори и балансиране на отношенията държава – социални партньори, така че да се създаде достатъчно възможности на действие за социален диалог, вкл. за колективно договаряне. Трудовото законодателство съдържа регулации относно провеждането на социален диалог, в това число и колективното трудово договаряне, но натрупаният опит през последните години показва необходимост от усъвършенстване на нормативната регулация в тази област, за да се подкрепи социалният диалог като инструмент за справяне с новите предизвикателства, а също и като се определи ясно ролята на държавата, запазвайки автономията на социалните партньори и се насърчи колективното договаряне.

В Кодекса на труда липсва детайлна регулация на механизма за разпростиране на колективен трудов договор в отрасъл или браншс. Независимо, че колективното трудово договаряне в България, като форма за осъществяване на двустранния социален диалог има дългогодишни традиции, а законодателството в тази област търпи постепенно развитие, нормативната уредба на разпространението на колективните трудови договори на браншово и отраслово ниво затруднява в известна степен прилагането на тази възможност. В тази връзка, промяна в процедурата по разпространение на сключените колективни трудови договори (КТД) ще подпомогне прилагането на механизма на разпространение в практиката, което ще повиши покритието на колективното договаряне и ще осигури по-благоприятни условия на труд за повече работници и служители, както и по-справедлива конкурентна среда между работодателите.

Наблюдава се устойчива негативна тенденция за намаляване на общия брой на действащите КТД в страната всяка една година след 2012 г.[1], въпреки че повишаването на доверието между социалните партньори в страната и натрупаната практика в областта на воденето на преговори между тях, позволява сключването на колективни трудови договори на различни нива. За съществен проблем в практиката при

[1] Годишен доклад за колективните трудови договори и колективните трудови спорове в Република България за 2018 г. – Национален институт за помирение и арбитраж - http://www.nipa.bg/media/8235/clacld-annual-report-for-2018.pdf

колективното трудово договаряне през последните години се приема липсата на изрична законова уредба относно възможността за договаряне на присъединителна вноска за работниците и служителите, които не са членове на синдикалната организация, която е страна по договора.

Трудовото законодателство ограничава възможността чрез колективното договаряне на ниво отрасъл и браншда се постигне по-голяма гъвкавост по отношение на работното време и извънредния труд в отделни отрасли и браншове, което е от особено значение за оптимизиране на работните процеси и повишаване на производителността на труда. При установено сумирано изчисляване на работното време императивно са уредени минималният и максималният период, за който се въвежда – от една седмица до 6 месеца. Това ограничава възможността за отчитане на спецификите на различните сектори на икономиката, независимо че Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време, позволява за определени икономически дейности да се договаря референтен период на изчисляване на седмичното работно време за период до 12 месеца, стига това да е установено в националното законодателство и да е постигнато споразумение между социалните партньори.

Трудовото законодателство ограничава максималната продължителност на извънредния труд, който може да се положи от работник или служител в рамките на една календарна година - до 150 часа. Кодексът на труда не предвижда правна възможност този размер да бъде увеличаван, независимо че за някои отрасли и браншове, при определени условия, е в интерес както на работниците и служителите, така и на работодателите, да има възможност за договаряне на по-голяма продължителност на извънредния труд в една календарна година.

Б. *Нормативната уредба на трудовите отношения с международен елемент, включително при командироване, не отразява промените, настъпили както в резултат на усъвършенстваното европейско законодателство, така и тези, породени от глобализацията и цифровите технологии.* Тези промени, оказват съществено влияние върху функционирането на пазара на труда и моделите на работа, установени в някои от предприятията в страната. Повиши се броят на трудовите правоотношения, които имат трансграничен елемент. Възможността да се работи чрез интернет и да се осъществяват услуги в рамките на единния пазар, предполагат все по-честото полагане на труд извън помещенията на работодателя, а в много случаи и извън територията на страната, където е основната дейност на предприятието. Българското трудово законодателство, урежда трудовите отношения с международен елемент, като се взема предвид основно гражданството на работника или служителя. В съвременните условия това ограничава неговата приложимост и може да доведе до намаляване на правата на работници и служители, които са наети от български работодатели, но полагат труд на територията на друга държава. Това налага да се осигури приложимост на националното трудово законодателство при трудови правоотношения с международен елемент, като се съобразява волята на страните по трудовия договор и се гарантира минималното ниво на закрила, на което има право работникът или служителят.

Интегрирането на икономиката на държавата в общия пазар на Европейския съюз води

до увеличаване на командированите работници и служители в рамките на предоставяне на услуги на територията на страната. С промените в Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставяне на услуги се регламентира правото на командированите лица да получават не по-малко от възнаграждението, на което имат право работниците и служителите в съответната държава, извършващи еднаква работа. Това изисква националното законодателство да гарантира правото на възнаграждение на командированите от други държави членки работници и служители, в което са включени всички елементи, формиращи работната заплата, съгласно българското трудово законодателство.

Действащата нормативна регулация не позволява извършването на промяна на работното място на изпратения в предприятието ползвател работник или служител, включително и командироването му в страната или в друга държава членка на Европейския съюз с цел предоставяне на услуги. Това води до ограничаване на случаите, при които се наемат работници и служители от предприятия, които осигуряват временна работа, което намалява ефективността на тази форма на заетост. Регулацията на трудовото правоотношение на работниците и служителите, които са изпратени от предприятие, което осигурява временна работа в предприятие ползвател създава гъвкавост при наемането на работа, съчетана с гарантиране на правата на наетите лица. Развитието на икономиката и на моделите на работа изискват създаване на законова възможност изпратените работници и служители да полагат труд по начин, позволяващ максималната ефективност на работата им, включително и чрез временно командироване от страна на предприятието ползвател.

***В.** Празноти в законовата уредба създават предпоставки някои от гъвкавите форми на работа да се използват по начин, който накърнява правата на работниците и служителите, или за ограничаване на възможността за наемане на нови работници в определени хипотези.* Развитието на пазара на труда през последните години е свързано с увеличаване на гъвкавите форми на наемане на работници и служители. Една от възможностите за това е сключването на трудов договор за работа през определени дни от месеца. Този вид трудов договор позволява полагането на труд, когато е договорено между работника или служителя и работодателя, без да е необходимо изпълнението на работата да е през всички работни дни. Освен това, трудовото законодателство допуска сключване на договор за работа през определени дни от месеца между работник или служител и работодател, които са страни по друг вид трудов договор за същата работа. Тези две възможности понякога се прилагат, така че работниците и служителите са с нарушени права , тъй като се заобикалят изискванията за ограничаване на извънредния труд и за заплащането му с увеличение. Създаването на ясна разпоредба, с която се определят условия за полагането на труд по втори трудов договор през определени дни от месеца ще гарантира правата на работниците и служителите на адекватно заплащане на положения от тях труд.

В Кодекса на труда е регламентирана възможността да се сключват трудови договори за краткотрайна селскостопанска работа между регистрирани земеделски стопанин и работници само за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула. Тези трудови договори се сключват за работа за един

ден, като при сключването им има редица административни облекчения за работодателя, а работниците не се лишават от регистрацията като безработни лица или от получаваните помощи от социалното подпомагане. През последните години интересът към използването на тези трудови договори се повишава, което позволява да се намали недекларирания труд в сектора[2]. Тютюнопроизводителите, които по подобие на земеделските стопани, използват основно ръчен нискоквалифициран труд за обработка на реколтата и за събирането на готовата продукция, не са включени в обхвата на работодателите, които имат право да сключват такива трудови договори. Това ограничава възможностите им за наемане на работници за обработка на реколтата и за събирането на готовата продукция. Така се ограничава и възможността на определени лица да полагат труд без да са лишени от възможността да са регистрирани като безработни лица и/или да получат помощи от социалното подпомагане. Включването на тютюнопроизводителите в обхвата на работодателите, които могат да сключват трудови договори за един ден, ще да допринесе за по-доброто функциониране на пазара на труда в определени региони на страната, където това производство е традиционен сектор.

В Кодекса на труда е установен минимален размер на трудовия стаж (8 месеца), който трябва да придобие постъпващия за първи път на работа работник или служител, за да възникне правото му на ползване на платен годишен отпуск. Регламентирано е също така, че при прекратяване на трудовия договор работодателят дължи обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, независимо от обстоятелството, че работникът или служителят е нямал право да го ползва, поради липсата на минимален размер на трудовия стаж. Трудовата мобилност и смяната на работата е все по-честа тенденция на пазара на труда, особено сред младите хора, които търсят реализация и подходяща работа. Поради това установеният минимален размер на трудовия стаж от 8 месеца, който дава право на ползване на отпуск, не отговаря на нуждите нито на работодателите, нито на работниците и служителите, а също и на съвременните тенденции на пазара на труда.

***Г.** Използването на недекларирaн труд нарушава функционирането на пазара на труда, като накърнява правата на работниците и служителите и води до нелоялна конкуренция между предприятията.* Правото да се налагат административни санкции от страна на контролните органи при нарушаване на трудовото законодателство има основно превантивна и възпираща цел. По този начин те са гаранция за закрилата на работниците и служителите и за лоялната конкуренция между предприятията, което подпомага функционирането на пазара на труда. В Кодекса на труда е регламентирана възможността контролните органи да налагат административна санкция за работодател, който използва недекларирaн труд, но не е предвиден повишен размер на административната санкция, когато един и същи работодател е извършил такова нарушение повторно или го извършва системно.

В Кодекса на труда е уредена възможността за сключване на споразумение, когато е установено от контролните органи административно нарушение и нарушителят не го оспорва. Към момента предвиденият минимален размер на санкцията при сключване на споразумение не може да е под минимума, определен за самото нарушение. Това

[2] Доклад от дейността на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" за 2018 г.

ограничава реалното приложение на тази възможност и води до административно натоварване на контролните органи, съдилищата и приходната администрация. Възможността за намален размер на санкцията при признаване на вината на нарушителя и заплащането й е установена практика в други закони, чрез която се стимулира доброволното й заплащане и която води до по-добра превенция[3]. Поради това следва да се регламентира възможността за намаляване на размера на административната санкция при сключване на споразумение по реда, предвиден в Кодекса на труда, което да облекчи административното натоварване и да спомогне за подобряване на цялостната административнонаказателна дейност в областта на трудовите отношения.

1.2. Опишете какви са проблемите в прилагането на съществуващото законодателство или възникналите обстоятелства, които налагат приемането на ново законодателство. Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).

А. Кодексът на труда (КТ) установява задължението на държавата да регулира трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище след консултации и диалог с работниците, служителите, работодателите и техните организации в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните. Това регулиране се осъществява от държавата в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, които се извършват на национално ниво - от Националния съвет за тристранно сътрудничество и по отрасли, браншове, области и общини - от отраслови, браншови, областни и общински съвети за тристранно сътрудничество. В КТ не се съдържа детайлна регламентация относно осъществяването на консултации и сътрудничество между участващите в социалния диалог организации на работниците и служителите и на работодателите, което не способства за насърчаването и развитието на социалния диалог по трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище. Развитието на индустриалните отношения в страната може да се подкрепи, чрез изрично регламентиране на целите, към които да се стремят социалните партньори.
В Кодекса на труда е установено, че Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС) обсъжда и дава мнение само по законопроекти, проекти на подзаконови нормативни актове и решения на Министерския съвет. Предвид функциите на НСТС, като консултативен орган за осъществяване на тристранно сътрудничество на национално равнище, той следва да има възможност да предоставя мнения по всички въпроси на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище. С оглед на обстоятелството, че Кодексът на труда изрично е регламентирал обхвата на въпросите, по които дава становище

[3] В тази връзка Закона за движението по пътищата

НСТС, легитимното разширяване на техния кръг не може да се осъществи без да се извърши нормативна промяна.

В Кодекса на труда е регламентирано правото на министъра на труда и социалната политика да разпростре прилагането на браншови или колективен трудов договор или на отделни негови клаузи във всички предприятия от съответния бранш или отрасъл. Практиката през последните години показва, че разпростирането на колективен трудов договор има ограничено приложение. Като причина за това се налага регламентираното изискване сключването и искането за разпростиране на браншовия или отрасловия колективен трудов договор да е направено от всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша. Също така, в законодателството не са определени видът на акта, с който се извършва разпростирането и начинът на оповестяването му. Липсва и изрично указание къде заинтересованите страни могат да узнаят за разпростирането и за правата и задълженията, които са договорени в съответния колективен трудов договор. Изричното регламентиране на процедурата по разпростиране на браншови или отраслови колективен трудов договор, при която се иска становището на национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, както и на начина на оповестяване на разпростирането и на клаузите на съответния договор, е единствената възможност за гарантиране на правата на всички заинтересовани страни.

Друг съществен проблем от практиката при колективното трудово договаряне през последните години е договарянето на присъединителна вноска за работниците и служителите, които имат желание да се ползват от по-благоприятните условия на колективния трудов договор, но не са членове на синдикалната организация, която е страна по договора. Липсата на изрична законова уредба по този въпрос създава проблеми на социалните партньори при колективното договаряне от една страна, а от друга – създава условия за неравно третиране на работниците и служителите. Поради това е необходимо изрично да се регламентира въпросът за присъединителната вноска, като се гарантира, че това няма да води до заобикаляне на законодателството и накърняване на добрите нрави.

С Кодекса на труда се ограничава максималната продължителност на извънредния труд, който може да се положи от работник или служител в рамките на една календарна година - до 150 часа. Не е предвидена правна възможност този размер да бъде увеличаван, независимо че за някои отрасли и браншове, при определени условия, е в интерес както на работниците и служителите, така и на работодателите, да има възможност за договаряне на по-голяма продължителност на извънредния труд в една календарна година. За да бъде предоставена такава възможност е необходима нормативна промяна, която да даде възможност на социалните партньори да договарят условията на труд, включително по-голяма продължителност на извънредния труд, който може да се полага в една календарна година.

Б. В Кодекса на труда е установена приложимостта на българското трудово законодателство спрямо трудовите правоотношения с международен елемент. Водещо при преценката са волята на страните, гражданството на работника или служителя и мястото на установяване на работодателя. Приложимостта на българското трудово

законодателство следва да отговаря на общите стандарти, уреждащи трудовите отношения с международен елемент, без да се съобразява с националността на работника или служителя. Поради това е необходимо да се извърши нормативна промяна, която да съответства на европейското законодателство и на Кодекса на международното частно право.

Командироването и изпращането на работници и служители от други държави членки на територията на страната е регулирано в Кодекса на труда в съответствие с изискванията на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставяне на услуги. Предвижда се командированият или изпратеният работник или служител има правото на командирования или изпратен работник или служител на трудово възнаграждение в размер най-малко на минималната работна заплата, установена за страната, и/или най-малко на минималния размер на допълнителните трудови възнаграждения за извънреден и нощен труд. С Директива 2018/957/ЕС е изменена Директива 96/71/ЕО, като е установен принципът за еднакъв размер на възнаграждението за еднаква работа, извършвана на територията на една и съща държава, като в размера на възнаграждението се включват всички задължителни елементи, които го формират, а не само минималният размер на основната работна заплата и ставките за извънреден труд. Това изисква промяна в националното законодателство, което да гарантира на командированите и изпратените, че размерът на трудовото възнаграждение, на което имат право, е не по-малък от този на работниците и служителите, чието трудово правоотношение се регулира от Кодекса на труда. В него се включат всички задължителни елементи, формиращи брутното трудово възнаграждение, съгласно българското законодателство.

Условията за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа, са установени в Кодекса на труда . Правата на предприятието ползвател, в което изпратеният работник или служител полага труда, са изрично регламентирани в Кодекса на труда. Тези права не включват възможността за командироване на изпратения работник или служител, дори и това да е свързано с характера на работата на лицето и да е необходимо, за да се извършва дейността на предприятието ползвател. Липсата на изрична регламентация в този смисъл ограничава възможностите на предприятията ползватели да организират по ефективен начин работата, което намалява и използването на тази гъвкава форма на трудова заетост. В определени хипотези е обосновано изпратеният работник или служител да се командирова за извършване на неотложна работа или изпълнение на определена услуга, която е в кръга на неговите служебни задължения, в друго населено място в страната или в друга държава. Поради това нормативното регулиране на този въпрос е необходимо, за да се гарантират правата на всички страни в правоотношението – предприятието, което осигурява временна работа, предприятието ползвател и работника или служителя.

В. Възможността за полагане на допълнителен труд в определени дни от месеца създава условия за по-голяма гъвкавост на работодателите при организиране на работните процеси, а за работниците и служителите е предпоставка за повишаване на доходите им. Регулацията на допълнителен труд по трудов договор е в Кодекса на труда. Установено е правото на работника и служителя да сключва трудов договор с работодателя, при

когото работи, за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време. По този начин се избягва възможността за заобикаляне на изричните забрани за полагане на извънреден труд и на задължението, когато такъв е положен, работодателят да го заплаща с увеличение. Освен това в Кодекса на труда е регламентиран друг вид трудов договор за допълнителна работа - трудов договор за извършване на работа през определени дни от месеца. Регулацията на този вид трудов договор не съдържа изрична забрана той да се сключва между едни и същи страни, които имат преди това сключен друг трудов договор, за изпълнение на една и съща работа. Без да се приеме нормативно изричната забрана за наемане на работници и служители от един и същи работодател за извършване на една и съща работа по основен трудов договор и по трудов договор за работа през определени дни от месеца, е възможно да се заобикалят изискванията относно ограничаването на извънредния труд и съответно за увеличеното му заплащане. Поради това е необходима изрична регулация в този смисъл.

В Кодекса на труда е регламентирана възможността да се сключват трудови договори за краткотрайна селскостопанска работа между регистрирани земеделски стопанин и работници само за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула. При приемането на регулацията на този вид трудови договори не е предвидено правото на тютюнопроизводителите да наемат лица по този начин. Предвид факта, че при тютюнопроизводството се използва нискоквалифициран ръчен труд за обработка и събиране на реколтата и с оглед установената практика по прилагането на тези трудови , е обосновано да се разшири обхватът на лицата, които могат да наемат работници по този ред, като в кръга на работодателите се включат и тютюнопроизводителите.

Правото на платен годишен отпуск е основно право на работниците и служителите, което е предвидено в Кодекса на труда. Целта на платения годишен отпуск е да се предостави време за отдих и възстановяване на силите, изразходвани по време на работа от страна на работника или служителя. В тази връзка, в Кодекса на труда е определен минимален размер на придобития трудов стаж – 8 месеца, за да възникне първоначалното право за ползване на правото на платен годишен отпуск от новопостъпващите на работа лица. Изрично е установено обаче, че при прекратяване на трудовото правоотношение преди придобиване на 8 месеца трудов стаж работникът или служителят има право на обезщетение за неползван платен годишен отпуск. Натрупването на осем месеца трудов стаж, за да се породи правото на ползване на платен годишен отпуск, не отговаря на съвременните тенденции на пазара на труда, при които има по-честа смяна на работата от страна на младите хора. Това води до задължения на работодателя да изплаща обезщетения за неизползван платен годишен и до невъзможност на младите работници и служители ефективно да се ползват от време за отдих и почивка. Поради това извършването на нормативна промяна, която да намали размера на трудовия стаж, необходим за ползване на платен годишен отпуск, ще е от полза за страните по трудовото правоотношение.

Г. Размерът на административните санкции при нарушение на трудовото законодателство е регламентиран изрично в Кодекса на труда, като те са диференцирани

според състава на нарушението. Повишен размер на санкцията при повторно нарушение е установена за случаите, когато има нарушение на правилата за здравословни и безопасни условия на труд и на общите разпоредби на трудовото законодателство. Административнонаказателните разпоредби не съдържат възможност за налагане на санкция за повторно нарушение, когато то е свързано с използването на недекларирaн труд. Този вид нарушение накърнява в значителна степен интересите на работниците и служителите, а води и до нелоялна конкуренция между предприятията и до намалени приходи във фондовете на държавното обществено осигуряване. Също така, в Кодекса на труда не са регламентирани специални правила за санкциониране на системни нарушения на трудовото законодателство. Регламентирането на повишен размер на санкцията за повторно или системно нарушение, свързано с недекларирания труд, може да окаже положително въздействие върху функционирането на пазара на труда, като мярка за допълнителна превенция и възможност за въздействие от страна на контролните органи. Така ще се гарантира и ефективното планиране и осъществяване на контролната дейност, която към момента е съсредоточена върху идентифицирането на всеки конкретен случай на недекларирaн труд, без да се отчита системността на действията, извършвани от един и същи субект. Поради това е необходимо да се прецизира и доразвие уредбата на административнонаказателната отговорност, като се установят в законодателството размерите на административните санкции, налагани при повторно или системно извършване на нарушение, свързано с използването на недекларирaн труд.

В Кодекса на труда е предвидена възможността за сключване на споразумение при констатирано нарушение на трудовото законодателство. Чрез сключването на такова споразумение се съкращава административнонаказателната процедура и по-ефективно се постигат целите на административното наказание, като се съкращават разходите на контролните органи и органите на данъчната администрация. Намалява се и времето между извършването на нарушението и заплащането на наложената санкция, което има доказан положителен превантивен ефект. Нормативно е установено, че при сключване на споразумение не може да се определя размер на глобата или на имуществената санкция, по-нисък от минималния, предвиден за конкретното административно нарушение. Това ограничава желанието на нарушителите за сключване на споразумения, с оглед на обстоятелството, че в по-голямата част от случаите размерът на санкцията се определя в този размер и от контролните или съдебните органи, с оглед на характера на нарушението. Това ограничава реалното приложение на тази възможност и води до административно натоварване на контролните органи, съдилищата и приходната администрация. Ако се предвиди намален размер на санкцията при сключване на споразумение, ще се стимулира доброволното й заплащане и това ще доведе до по-добра превенция.

Констатираните и посочени в т. А, Б, В и Г проблеми не могат да бъдат решени в рамките на съществуващото законодателство и чрез промяна на организацията на работата в предприятията или в административните органи, доколкото са породени от изрични разпоредби на Кодекса на труда.

1.3. Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт, или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?

Не са извършвани последващи оценки на въздействието на действащото в момента законодателство.

2. Цели:

Посочете целите, които си поставя нормативната промяна, по конкретен и измерим начин и график, ако е приложимо, за тяхното постигане. Съответстват ли целите на действащата стратегическа рамка?

- Усъвършенстване на механизмите на социалния диалог;
- Насърчаване на колективното трудово договаряне, включително на браншово или отраслово ниво;
- Гарантиране на правата на работниците или служителите и на работодателите при трудови отношения с международен елемент и при командироване;
- Гарантиране правата на работниците и служителите и на работодателите, когато е установено сумирано изчисляване на работното време, когато се ползва платен годишен отпуск и когато се полага извънреден труд;
- Гарантиране на еднакъв и справедлив подход при налагане на административни наказания за нарушения на трудовото законодателство според тежестта на извършените нарушения и облекчаване на процедурата по събиране на наложени санкции.

Нормативната промяна съответства на стратегическата рамка за развитие на законодателството в областта на трудовите правоотношения и е в изпълнение на стратегическите цели и приоритети на програмата на правителството на Република България.

3. Идентифициране на заинтересованите страни: *Посочете всички потенциални засегнати и заинтересовани страни, върху които предложението ще окаже пряко или косвено въздействие (бизнес в дадена област/всички предприемачи, неправителствени организации, граждани/техни представители, държавни органи, др.).*

Заинтересованите страни, във връзка с направените предложения за промени в Кодекса на труда са:

Преки заинтересовани страни:

- Работници или служители, наети лица по данни на НСИ от Наблюдението на работната сила през 2019 г. – 2 883 100 брой лица;
- Работодатели – по данни на НСИ от Наблюдението на работната сила през 2019 г. – 114 700 работодатели и от Бизнес статистиката - 413 535 броя предприятия;

- Представителни организации на работниците и служителите (КТ „Подкрепа“ и КНСБ)
- Представителни организации и на работодателите (АИКБ, БСК, БТТП, КРИБ и ССИ);
- Професионални и браншови организации, членове на национално представителните синдикални организации - 60 бр. [4]
- Браншови и отраслови работодателски организации - 440 бр. [5]
- Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ - при осъществяване на цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство;
- Министерство на труда и социалната политика, по отношение на прилагането на нормативната уредба на трудовото и осигурителното законодателство.

Косвено заинтересовани страни (държавни институции):

- Органите на съдебната система - при разрешаване на трудови спорове и разглеждане на жалби срещу наказателни постановления;
- Органите на приходната администрация - при събиране на наложени имуществени санкции и глоби за нарушения на трудовото законодателство.
- Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) - при осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове.

4. Варианти на действие:

Идентифицирайте основните регулаторни и нерегулаторни възможни варианти на действие от страна на държавата, включително варианта „Без действие“.

Кодексът на труда осъществява пряко регулиране в областта на трудовите правоотношения.

Вариантите на действие са: Вариант 0 - „Без действие“, Вариант 1 - „Изменение и допълнение на Кодекса на труда, съобразно съвременните икономически условия и с развитието на индустриалните отношения“ и Вариант 2 – „Предприемане на незаконодателни мерки“.

Вариант на действие 0 - „Без действие“:

Трудовото законодателство няма да насърчава развитието на индустриалните отношения и ще ограничава възможността за провеждане на ефективен социален диалог и

[4] Интернет страниците на КТ „Подкрепа“-
http://podkrepa.org/%D0%BE%D1%81%D0%BF/%D0%BF%D1%8A%D0%BB%D0%BD%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8-%D1%87%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B5/
и КНСБ - https://www.knsb-bg.org/index.php/mainmenu-74

[5] Интернет страниците на БСК – https://www.bia-bg.com/branch/;
ССИ – https://www.ssibg.org/za-nas-misija-i-vizija/;
БТПП - https://www.bcci.bg/bulgarian/branch/index.html;
КРИБ - http://krib.bg/bg/s/Branch-Organizations/;
АИКБ - http://bica-bg.org/%d0%b0%d0%b8%d0%ba%d0%b1/%d1%87%d0%bb%d0%b5%d0%bd%d0%be%d0%b2%d0%b5/%d0%b1%d1%80%d0%b0%d0%bd%d1%88%d0%be%d0%b2%d0%b8-%d0%ba%d0%b0%d0%bc%d0%b0%d1%80%d0%b8/?lang=bg

колективно трудово договаряне. Разпространението на колективните трудови договори в определени браншове и отрасли ще е затруднено.

Правомощията на Националния съвет за тристранно сътрудничество ще продължат да са ограничени до обсъждане на законопроекти, проекти на подзаконови нормативни актове и решения на Министерския съвет, без да има нормативно основание за даване на становищата по всички области на политиката по отношение на трудовите, осигурителните отношения и жизненото равнище. Няма да има изрично задължение на държавата да насърчава социалния диалог и няма да са регламентирани основните цели на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите.

Липсата на детайлна регулация в действащата уредба ще е причина за ограниченото приложение на механизма за разпространение на браншови или отраслов колективен трудов договор. Ще се запази неяснотата по отношение вида на акта, с който се извършва разпространението и начина на оповестяването му. Правото на информираност на работниците и служителите и на работодателите за разпространението и за правата и задълженията, които са договорени в съответния колективен трудов договор, ще остане ограничено.

Ще продължи да има спор относно уговарянето на присъединителна вноска за работниците и служителите, които имат желание да се ползват от по-благоприятните условия на колективния трудов договор, но не са членове на синдикалната организация, която е страна по самия договор.

Няма да могат да се прилагат механизмите на колективното договаряне в определени браншове или отрасли при определяне на максималния период на сумираното изчисляване на работното време и максималната продължителност на извънредния труд за една година.

Регулирането на трудовите отношения с международен елемент няма да е адекватно на икономическите условия и европейското законодателство. Приложимостта на българското трудово законодателство ще продължи да се основава на гражданството на работника или служителя, което ще води до ограничаване на трудови права в определени случаи. Командироването на работници и служителя, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, няма да е регламентирано, което ще ограничава възможностите за организиране на работата от предприятията ползватели и съответно за наемане на работна ръка по този ред. Командированите в България работници и служители няма да имат установено право на възнаграждение, каквото имат работниците и служителите, полагащи труд трайно на територията на страната.

Сключването на договор за работа през определени дни от месеца между работник или служител и работодател, които са страни по друг трудов договор за същата работа, ще е предпоставка за заобикаляне на разпоредбите за полагане на извънреден труд и за увеличеното му заплащане.

Тютюнопроизводителите няма да имат право да наемат лица за изпълнение на краткотрайна сезонна селскостопанска работа за един ден.

Правото на ползване на платен годишен отпуск при първоначално постъпване на работа ще е възможно едва след придобиване на 8 месеца трудов стаж, което е ограничаващо условие при динамиката на пазара на труда.

Административнонаказателните разпоредби няма да включват повишен размер на санкцията при повторно или системно извършване на нарушение, свързано с използването на недекларирaн труд. Това ще окаже въздействие върху изпълнението на заложените цели на правителството на Република България за максимално ограничаване на незаконните практики при правоприлагането в областта на трудовите правоотношения. Сключването на споразумения от нарушителите, с които да се съкрати процедурата за налагане и събиране на административни санкции, ще продължи да е с ограничен обхват, поради липсата на възможност за редуциране на размера на санкцията.

Този вариант на действие не ограничава свободното движение на стоки, услуги, капитали и работници. Не се ограничава изборът на потребителите, не води до по-високи цени поради по-малко конкуренция и до създаване на бариери за нови доставчици или улесняване появата на монополи. Няма да има промяна относно конкурентоспособността на предприятията в страната и въздействие върху производителността на труда. Вариантът на действие няма отношение към правото на собственост, научноизследователската и развойна дейност. Няма да доведе до улесняване на въвеждането и разпространението на нови производствени методи, технологии и продукти. Вариантът на действие няма отношение към интелектуалната собственост и към академичните или промишлени изследвания. Вариантът на действие не допринася за повишаване на производителността и ефективността на ресурсите, доколкото няма да има възможност за гъвкавост при регулиране на трудовите отношения. Вариантът на действие няма отношение към разходите на потребителите и информирането и защитата на потребителите. Вариантът на действие не оказва въздействие върху определени сектори и върху определени региони, доколкото не създава гъвкавост при регулиране на трудовите отношения чрез сключване на колективно трудово договаряне по браншове и отрасли и не осигурява възможност за включване на тютюнопроизводителите в обхвата на работодателите, имащи право да сключват трудови договори за краткотрайна селскостопанска работа. Вариантът на действие може да има негативно влияние върху икономическия растеж и заетостта, както и върху условията за инвестиции и функционирането на пазарите, с оглед на обстоятелството че не се осигурява нужната адекватност на трудовото законодателство на съвременните икономически условия.

Вариантът на действие няма пряко отношение към балансираното демографско развитие в страната.

Вариант на действие 0 ще има определено негативно въздействие върху заетостта и пазара на труда. Вариантът не улеснява създаването на нови работни места. Поради липсата на изрична регламентация относно командироването на работници и служители, изпратени от предприятие, които осигурява временна работа и на възможността за наемане на трудови договори за извършване на краткотрайна сезонна работа от тютюнопроизводителите косвено води до загуба на работни места. Този вариант има

специфични негативни последствия за работниците и служителите, които работят по трудов договор за определени дни от месеца, доколкото ще е възможно да продължи сключването на такива трудови договори за една и съща работа между едни и същи страни, които имат предходен трудов договор. Вариантът не засяга определени възрастови групи. Предприемането на този вариант ще се отрази негативно на търсенето на работна сила и върху функционирането на пазара на труда, доколкото не създава нужната адекватност на трудовото законодателство с икономическите условия. Няма идентифицирано въздействие върху баланса между личния, семейния и професионалния живот. Вариант на действие 0 има негативно влияние върху качеството на работата, като не отчита спецификите на работните процеси в предприятията от различните браншове и отрасли. При този вариант на действие не се идентифицира пряко въздействие върху продължаващо професионално обучение. Вариантът на действие има пряко отношение към правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателите, доколкото Кодексът на труда регламентира трудовите правоотношения. Вариантът на действие не улеснява и ограничава приспособяването към промените и използването на технологични иновации на работното място, като не отчита възможностите за гъвкавост при организацията на работата, създавана чрез механизма на колективното трудово договаряне на браншово и отраслово ниво. Вариантът засяга негативно достъпа до пазара на труда или влизането/излизането от пазара на труда, доколкото ограничава възможностите за наемане на работници и служители и гъвкавите форми на работа, както и възможността да се ползва платен годишен отпуск от новопостъпващите работници и служители за продължителен период. Влияе негативно върху достъпа до услугите, свързани с намиране на работа, предоставяни от предприятия, които осигуряват временна работа, като намалява атрактивността на тази форма на заетост, поради липсата на изрична регламентация относно командироването на изпратените в предприятието ползвател работници и служители.

Вариант на действие 0 няма пряко отношение към: неприкосновеност на личния живот; правото на добра администрация, достъп до правосъдие и до управлението; обществено здраве; сигурността и обществения ред; културата; климата и климатичните промени; транспорта и използването на енергия; биоразнообразието; чистотата на атмосферния въздух; качеството на водите и водните запаси; качеството на почвата; възобновяемите или невъзобновяемите ресурси; влиянието на фирмите и потребителите върху околната среда; отпадъци/генериране/рециклиране; и грижите за животните.

Вариант на действие 1 – „Изменение и допълнение на Кодекса на труда, съобразно съвременните икономически условия и с развитието на индустриалните отношения“

При този вариант на действие с промени в Кодекса на труда ще се регламентира изричното задължение на държавата да насърчава социалния диалог на всички равнища, което ще доведе до укрепване на взаимното доверие и сътрудничество, взаимно зачитане на интересите, утвърждаване на колективното трудово договаряне, постигане на взаимно приемливи решения по пътя на диалога и споразуменията, повишаване информираността на работниците и служителите относно техните права и задължения, развитие и

утвърждаване на корпоративната социална отговорност. Ще се засили ролята на Националния съвет за тристранно сътрудничество в осъществяването на социалния диалог, посредством възможността да предоставя мнение по въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и жизненото равнище, а не само по проектите на нормативни актове в тази сфера.

Вариантът на действие ще насърчи колективното трудово договаряне, като регулира обществените отношения в тази област съобразно развитието на индустриалните отношения в страната. Ще се създаде яснота в нормативната регулация на разпростирането на колективните трудови договори в отделни браншове или отрасли. Колективното трудово договаряне ще предоставя възможност за отчитане на спецификите на браншовете и отраслите, като се осигури гъвкавост при регулирането на периода на сумираното изчисляване на работното време и максималната продължителност на извънредния труд. Изричното регламентиране на възможността за включване на клауза относно изплащането на присъединителната вноски в колективните трудови договори ще стимулира сключването им чрез улесняване на процеса на преговорите.

Регулирането на трудовите отношения с международен елемент ще е адекватно на икономическите условия и европейското законодателство. Приложимостта на българското трудово законодателство ще се основава на волята на страните и на мястото на работа, а не на гражданството на работника или служителя. Командироването на работници и служителя, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, няма да е ограничено, което ще допринесе за по-доброто организиране на работата от предприятията ползватели и съответно за повишаване на интереса от наемане на работна сила по този ред. Командированите в България работници и служители ще имат право на възнаграждение, което е в размер не по-малък от този, който имат работниците и служителите, полагащи труд трайно на територията на страната.

Със специална разпоредба ще се определят условия, които да не дават възможност за заобикаляне ограниченията за полагане на извънреден труд и за увеличеното му заплащане чрез сключване на договор за работа през определени дни от месеца между работник или служител и работодател, които са страни по друг трудов договор. Тютюнопроизводителите ще бъда включени в обхвата на лицата, които имат право да наемат работници за изпълнение на краткотрайна сезонна селскостопанска работа за един ден, което ще допринесе за повишаване на броя на наетите лица в този сектор. Ще се намали необходимия период, който осигурява правото на ползване на платен годишен отпуск при първоначално постъпване на работа, което ще доведе до ползи за работниците и служителите, които ще могат да ползват време за отдих, а и за работодателите, които при прекратяване на трудовото правоотношение няма да имат разходи за обезщетение, в случаите когато е ползван отпускът.

В административнонаказателните разпоредби ще се предвиди повишен размер на санкцията при повторно или системно извършване на нарушение, свързано с използването на недекларирaн труд. Това ще окаже въздействие върху изпълнението на заложените цели на правителството на Република България за максимално ограничаване

на незаконните практики при правоприлагането в областта на трудовите правоотношения. Ще се насърчи сключването на споразумения от нарушителите на трудовото законодателство, чрез намаляване на размера на санкцията, което ще съкрати процедурата за налагане и събиране на административни санкции.

Този вариант на действие не ограничава свободното движение на стоки, услуги, капитали и работници. При него може да се очаква косвено положително въздействие върху свободното движение на работници, доколкото националното трудово законодателство ще гарантира съответствие с общите европейски стандарти на регулиране в тази област. Вариантът на действие не ограничава избора на потребителите, както и не води до по-високи цени поради по-малко конкуренция, до създаване на бариери за нови доставчици или улесняване появата на монополи.

Отчитането на специфичните особености на отделните браншове и отрасли по отношение на периода на сумираното изчисляване на работното време и на максималната продължителност на извънредния труд, се очаква да подобри конкурентоспособността на предприятията в страната и да въздейства върху производителността на труда. Това може да допринесе косвено и до улесняване на въвеждането и разпространението на нови производствени методи, технологии и продукти в определени браншове и отрасли.

Вариантът на действие няма отношение към: правото на собственост; научноизследователската и развойна дейност; интелектуалната собственост; академичните или промишлени изследвания; разходите на потребителите; и информирането и защитата на потребителите

Вариантът на действие предоставя възможност за гъвкавост при регулиране на трудовите отношения, чрез което може да се очаква повишаване на производителността и ефективността при използване на ресурсите. Също така се очаква да въздейства положително върху определени сектори, при които има добро ниво на социален диалог и е възможно сключването на браншови или отраслови колективни трудови договори, чрез които да се отчита спецификата им по отношение на организацията на труд, вземайки предвид интересите на социалните партньори. Вариантът на действие може да повлияе положително върху определени региони, където тютюнопроизводството е традиционен сектор на икономиката, като се осигури правото на наемане на работници на трудови договори за краткотрайна селскостопанска работа за обработка и събиране на реколтата от тютюн. Вариантът на действие се очаква като цяло да има положително въздействие върху икономическия растеж и заетостта, както и върху условията за инвестиции и функционирането на пазарите, с оглед на обстоятелството, че осигурява необходимото съответствие на трудовото законодателство на съвременните икономически условия.

Вариантът на действие няма пряко отношение към балансираното демографско развитие в страната.

Вариант на действие 1 ще има положително въздействие по отношение на заетостта и пазара на труда. Вариантът ще улеснява създаването на нови работни места, особено за младите работници и служители, които постъпват за първи път на работа, както и за

работници в тютюнопроизводството. Също така може да се очаква повишаване на интереса към наемане на работници и служители, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа.

Този вариант има специфични положителни въздействия спрямо работниците и служителите, които работят по трудов договор за определени дни от месеца, доколкото няма да е допустимо да се сключват такива трудови договори за една и съща работа между едни и същи страни, които имат предходен трудов договор. Вариантът ще повиши възможността за трудова мобилност на младите работници и служители, които нямат натрупан осем месеца трудов стаж. Предприемането на този вариант ще се отрази позитивно на търсенето на работна сила и върху функционирането на пазара на труда, доколкото създава нужната адекватност на трудовото законодателство с икономическите условия и е съобразен с развитието на индустриалните отношения в страната. Няма идентифицирано въздействие върху баланса между личния, семейния и професионалния живот.

Вариант на действие 1 се очаква да има положително влияние върху качеството на работата, като предоставя възможност за гъвкава организация на работните процеси, отчитайки интересите на социалните партньори в отделни браншове и отрасли. При този вариант на действие не се идентифицира пряко въздействие върху продължаващо професионално обучение. Вариантът на действие има пряко отношение към правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателите, доколкото Кодексът на труда регламентира трудовите правоотношения. Вариантът на действие улеснява приспособяването към промените и използването на технологични иновации на работното място, като отчита възможностите за гъвкавост при организацията на работата, създавана чрез механизма на колективното трудово договаряне на браншово и отраслово ниво. Вариантът ще повлияе положително върху достъпа до пазара на труда и влизането/излизането от пазара на труда доколкото облекчава възможностите за наемане на работници и служители и гъвкавите форми на работа, както и възможността да се ползва платен годишен отпуск от новопостъпващите работници и служители. Влияе положително върху достъпа до услугите, свързани с намиране на работа, предоставяни от предприятия, които осигуряват временна работа, като може да повиши интереса към тази форма на заетост, поради изричното регламентиране на правото на командироване на изпратените в предприятието ползвател работници и служители.

Вариант на действие 1 няма пряко отношение към: неприкосновеност на личния живот; правото на добра администрация, достъп до правосъдие и до управлението; обществено здраве; сигурността и обществения ред; културата; климата и климатичните промени; транспорта и използването на енергия; биоразнообразието; чистотата на атмосферния въздух; качеството на водите и водните запаси; качеството на почвата; възобновяемите или невъзобновяемите ресурси; влиянието на фирмите и потребителите върху околната среда; отпадъци/генериране/рециклиране; и грижите за животните.

Вариант на действие 2 – „Предприемане на незаконодателни мерки“:

При вариант на действие 2 е възможно да бъдат издавани становища по прилагането на

трудовото законодателство от Министерството на труда и социалната политика и Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, които са по конкретни въпроси и нямат правнообвързващ характер.

Правомощията на Националния съвет за тристранно сътрудничество ще продължат да са ограничени до законопроекти, проекти на подзаконови нормативни актове и решения на Министерския съвет, без да се предоставя възможност за искане на становищата на социалните партньори по всички въпроси, свързани с трудовите и осигурителните отношения, и жизненото равнище. Възможно е да се организира разглеждането и на други въпроси в тези области, без да има изрични правомощия за това и без да има установена процедура, което ще постави под риск цялостното провеждане на социалния диалог особено по въпроси, които съдържат спорни елементи. Няма да има изрично задължение на държавата да насърчава социалния диалог и няма да са регламентирани основните цели на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите.

Вариантът на действие ще има ограничено въздействие върху колективното трудово договаряне и разпространението на колективните трудови договори в определени браншове и отрасли. Липсата на детайлна регулация в действащата уредба ще продължава да е причина за ограниченото приложение на механизма за разпространение на браншови или отраслов колективен трудов договор. Министерството на труда и социалната политика може да издаде и публикува становище относно процедурата по разпространението на колективни трудови договори, което да информира заинтересованите страни относно необходимите документи и сроковете за извършване на процедурата, както и за акта, с който ще се извършва разпространението. Разпространението на колективните трудови договори ще продължи да се осъществява по установения ред – след като бъде подписан договорът от всички браншови или отраслови организации на работниците и служители и на работодателите и след направено общо искане от тях. Възможно е да се установи процедура за публикуване на разпростренте колективни трудови договори, която да гарантира, че информацията за тях ще се съхранява на общодостъпно място.

В практиката при сключване на колективни трудови договори ще продължи да има затруднения при уговаряне на присъединителна вноска за работниците и служителите, които имат желание да се ползват от по-благоприятните условия на колективния трудов договор, но не са членове на синдикалната организация, която е страна по договора. Ще се издават становища по този въпрос от Министерството на труда и социалната политика, които нямат задължителен характер.

Няма да се предоставя гъвкавост на работодателите в определени браншове или отрасли по отношение на максималния период на сумираното изчисляване на работното време и максималната продължителност на извънредния труд за една година. Няма да е възможно провеждането на колективно трудово договаряне и отчитането на спецификите на определени браншове и отрасли по тези въпроси.

Приложимостта на българското трудово законодателство ще продължи да се основава на

гражданството на работника или служителя. Осигуряването на правата ще се основава на незадължителното тълкуване на институциите.

При отговор на конкретни запитвания може да се издаде становище относно възможностите и процедурата, която следва да се извърши от заинтересованите страни, за да се осъществи командироване на работници и служителя, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа.

Командированите в България работници и служители няма да имат установено право на възнаграждение, каквото имат работниците и служителите, полагащи труд трайно на територията на страната. Извършването на контролната дейност и издаването на становища по този въпрос няма да отговаря на изискванията на европейското законодателство, доколкото няма да е налице законово основание, въведено по надлежния ред.

При отговор на запитвания ще се посочва, че сключване на договор за работа през определени дни от месеца между работник или служител и работодател, които са страни по друг трудов договор, не трябва да е за същата работа, като се посочва аналогия на този вид трудов договор с трудовия договор за извършване на допълнителен труд при същия работодател.

Тютюнопроизводителите няма да имат право да наемат лица за изпълнение на краткотрайна сезонна селскостопанска работа за един ден. Ще продължи да е ограничено правото на ползване на платен годишен отпуск при първоначално постъпване на работа, което ще е възможно едва след придобиване на 8 месеца трудов стаж.

Административнонаказателните разпоредби няма да включват повишен размер на санкцията при повторно или системно извършване на нарушение, свързано с използването на недекларирал труд. Приоритет при планирането на контролната дейност ще е справянето с недекларирания труд и извършването на повторни проверки в предприятия, където такова нарушение е установявано при предходни проверки. Това ще има ограничен ефект, доколкото санкцията при повторно нарушение няма да е в повишен размер, а разходите на администрацията за извършване на голям брой повторни проверки ще се повишат. Сключването на споразумения от нарушителите, с които да се съкрати процедурата за налагане и събиране на административни санкции, ще продължи да е с ограничен обхват, поради липсата на възможност за редуциране на размера на санкцията.

Този вариант на действие не ограничава свободното движение на стоки, услуги, капитали и работници. Не се ограничава изборът на потребителите, не води до по-високи цени поради по-малко конкуренция и до създаване на бариери за нови доставчици или улесняване появата на монополи. Няма да има промяна относно конкурентоспособността на предприятията в страната и въздействие върху производителността на труда. Вариантът на действие няма отношение към правото на собственост, научноизследователската и развойна дейност. Няма да доведе до улесняване на въвеждането и разпространението на нови производствени методи, технологии и продукти. Вариантът на действие няма отношение към интелектуалната собственост и

към академичните или промишлени изследвания. Вариантът на действие не допринася за повишаване на производителността и ефективността на ресурсите, доколкото няма да има възможност за гъвкавост при регулиране на трудовите отношения. Вариантът на действие няма отношение към разходите на потребителите и информирането и защитата на потребителите. Вариантът на действие не оказва въздействие върху определени сектори и върху определени региони, доколкото не създава гъвкавост при регулиране на трудовите отношения чрез сключване на колективно трудово договаряне по браншове и отрасли и не осигурява възможност за включване на тютюнопроизводителите в обхвата на работодателите, имащи право да сключват трудови договори за краткотрайна селскостопанска работа. Вариантът на действие няма да повлияе влияние върху икономическия растеж и заетостта, както и върху условията за инвестиции и функционирането на пазарите, с оглед на обстоятелството, че няма да е налице адекватност на трудовото законодателство, съобразно съвременните икономически условия, а издаваните становища няма да са със задължителен характер.

Вариантът на действие няма пряко отношение към балансираното демографско развитие в страната.

Вариант на действие 2 няма да има въздействие върху заетостта и пазара на труда. Вариантът няма да улеснява създаването на нови работни места. Поради липсата на изрична регламентация относно командироването на работници и служители, изпратени от предприятие, които осигурява временна работа и на възможността за наемане на трудови договори за извършване на краткотрайна сезонна работа от тютюнопроизводителите, косвено води до загуба на работни места. Този вариант има специфични негативни последствия за работниците и служителите, които работят по трудов договор за определени дни от месеца, доколкото ще е възможно да продължи сключването на такива трудови договори за една и съща работа между едни и същи страни, които имат предходен трудов договор, въпреки издаваните становища. Вариантът не засяга определени възрастови групи. Предприемането на този вариант ще се отрази негативно на търсенето на работна сила и върху функционирането на пазара на труда, доколкото не създава нужната адекватност на трудовото законодателство с икономическите условия. Няма идентифицирано въздействие върху баланса между личния, семейния и професионалния живот. Вариант на действие 2 има негативно влияние върху качеството на работата, като не отчита възможността за гъвкава организация на работните процеси, отчитайки интересите на социалните партньори в отделни браншове и отрасли. При този вариант на действие не се идентифицира пряко въздействие върху продължаващо професионално обучение. Вариантът на действие има пряко отношение към правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателите, доколкото Кодексът на труда регламентира трудовите правоотношения. Вариантът на действие ограничава приспособяването към промените и използването на технологични иновации на работното място, като със становища и отговори на запитвания се отчитат възможностите за гъвкавост при организацията на работата в рамките на действащото законодателство. Вариантът засяга негативно достъпа до пазара на труда и влизането/излизането от пазара на труда, доколкото ограничава възможностите за наемане на работници и служители и гъвкавите форми на работа,

както и възможността да се ползва платен годишен отпуск от новопостъпващите работници и служители за продължителен период. Влияе негативно върху достъпа до услугите, свързани с намиране на работа, предоставяни от предприятия, които осигуряват временна работа, като намалява атрактивността на тази форма на заетост, поради липсата на изрична регламентация относно командироването на изпратените в предприятието ползвател работници и служители.

Вариант на действие 2 няма пряко отношение към: неприкосновеност на личния живот; правото на добра администрация, достъп до правосъдие и до управлението; обществено здраве; сигурността и обществения ред; културата; климата и климатичните промени; транспорта и използването на енергия; биоразнообразието; чистотата на атмосферния въздух; качеството на водите и водните запаси; качеството на почвата; възобновяемите или невъзобновяемите ресурси; влиянието на фирмите и потребителите върху околната среда; отпадъци/генериране/рециклиране; и грижите за животните.

При сравнение на вариантите на действие е видно, че най-голяма ефективност има вариант на действие 1, при който ще бъдат постигнати напълно целите, като ще се създаде регулаторна рамка на трудовите отношения, която е адекватна на съвременните икономически условия и нивото на индустриалните отношения в страната. Предприемането на този вариант ще въздейства пряко върху трудовите отношения, като създаде условия за насърчаване на социалния диалог и колективното трудово договаряне, усъвършенства регулацията на трудовите правоотношения с международен елемент и създаде нужните условия за гъвкавост при наемането на работа, както и ще се подпомогне контролна дейност и превенция чрез изменения в административнонаказателните разпоредби. При вариант на действие 2 ще има ограничена ефективност, доколкото становищата, указанията и консултациите от отговорните институции ще са за определени случаи, нямат правнообвързващ характер и няма да се гарантират в пълна степен правата на всички работници и служители и няма да се осигурява по-голяма гъвкавост за работодателите при организацията на работата. Становищата, указанията и консултациите от отговорните институции ще се съобразяват с действащото законодателство и ще подпомогнат заинтересованите страни единствено при ориентация във възможностите, които предоставя то. Няма идентифицирана ефективност при предприемане на вариант на действие 0.

Сравнението на вариантите по критерий ефикасност показва, че постигането на целите с най-ниско ниво на разходите от всички заинтересовани страни ще е при вариант на действие 1. Ефикасността при вариант на действие 2 ще е най-ниска, поради факта, че ще е необходим значителен ресурс от страна на държавните органи за изготвяне на повишен брой становища и отговори по постъпили запитвания от работници и служители и от работодатели, за извършваните проверки от контролните органи и за разрешаване на увеличения брой трудови спорове от съдилищата, когато някоя от заинтересованите страни не е съгласна със становищата на администрацията. При предприемане на вариант на действие 0 се очаква по-малка ефикасност в сравнение с вариант на действие 1, доколкото ще е необходимо постигането на някои от целите да е чрез издаване на незадължителна становища, изготвени от страна на администрацията.

На база на изложеното, препоръчителен е Вариант на действие 1 – „Изменение и допълнение на Кодекса на труда, съобразно съвременните икономически условия и с развитието на индустриалните отношения“.

5. Негативни въздействия:

Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални, екологични и други негативни въздействия за всеки един от вариантите, в т.ч. разходи (негативни въздействия) за идентифицираните заинтересовани страни в резултат на предприемане на действията. Пояснете кои разходи (негативни въздействия) се очаква да бъдат второстепенни и кои да са значителни.

5.1. Вариант на действие 0 - „Без действие“:

За работниците или служителите – няма да са гарантирани изцяло правата и интересите им. Запазването на обхвата на действие на социалния диалог и механизмите на колективното трудово договаряне в досегашния им обем и вид ще гарантира в по-малка степен правата на работниците и служителите. При трудови отношения с международен елемент ще продължи да се прилага трудовото законодателство съобразно гражданството на работника или служителя. Няма да е гарантирано получаването на еднакво възнаграждение за командированите на територията на страната работници и служители. Ще съществува неяснота относно задълженията, които имат изпратените работници и служители от предприятие, което осигурява временна работа, когато предприятието ползвател желае командироването им. Ще е възможно да се нарушава правото им на увеличено възнаграждение за положен извънреден труд, като се сключва трудов договор за работа през определени дни от месеца със същия работодател. Новопостъпващите работници и служители няма да могат да ползват платен годишен отпуск преди да придобият 8 месеца трудов стаж. При липсата на регламентиран повишен размер на административната санкция, когато един и същи работодател е извършил нарушение на трудовото законодателство повторно или го извършва системно, няма да има в достатъчна степен закрила за работниците и служителите.

За работодателите – запазването на обхвата на действие на социалния диалог и механизмите на колективното трудово договаряне в досегашния им обем и вид ще гарантира в по-малка степен интересите на работодателите - членове на работодателските организации. Няма да има възможност за по-голяма гъвкавост по отношение на работното време и при наемането на работа. Няма да е възможно да се наемат от тютюнопроизводителите работници по трудови договори за краткотрайна селскостопанска работа. Ще бъдат задължени да изплащат обезщетения в по-голям размер, поради това, че правото на ползване на платен годишен отпуск възниква по-късно. За някои от тях ще е налице нелоялна конкуренция от други работодатели, които използват системно недекларирaн труд, доколкото съществуващите санкции нямат достатъчен възпиращ ефект - размерът на санкцията при този вид нарушение няма да е в

повишен размер. Няма да има възможност за намален размер на санкцията при признаване на вината на работодателя - нарушител, т.е. няма да се стимулира доброволното заплащане.

За представителни организации на работниците и служителите и на работодателите – регулацията на трудовите отношения няма да отговаря на нивото на социален диалог в страната, като няма да е изрично регламентиран обхватът на социалния диалог и няма да са налице условия за стимулиране на колективното трудово договаряне. Ще съществува риск Националният съвет за тристранно сътрудничество да не обсъжда всички въпроси на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, доколкото ще е регламентирана възможността за изискване на становища само по проекти на нормативни актове.

За професионалните и браншови организации, членове на национално представителните синдикални организации и за браншовите и отраслови работодателски организации – механизмът за разпростиране на колективните трудови договори ще създава затруднения при осъществяване на тази процедура. Поради големия брой браншови и отраслови организации – общо 500 организации на работодателите и на работниците и служителите, процесът по сключване и разпростиране на браншови и отраслови колективни трудови договори ще продължи да е затруднен. Няма да е възможно да се отчитат спецификите на отделните браншове и отрасли, съобразно интересите на работодателите и на работниците и служителите в тях, по отношение на периода на сумираното изчисляване на работното време и на максималната продължителност на извънредния труд за една календарна година.

За Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ - при осъществяване на цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство ще има затруднения при гарантиране на правата на работници и служители, чиито трудови правоотношения са с международен елемент. Контролът относно спазването на ограниченията за полагане на извънреден труд и заплащането му с увеличение ще е затруднен поради липсата на изрична забрана да се сключва трудов договор за работа през определени дни от месеца между едни и същи страни, които имат друг вид трудов договор. Контролът относно недекларирания труд ще е с по-ниска ефективност, доколкото няма да има предвиден увеличен размер на санкцията за повторно и системно нарушение от този вид. Не се очаква увеличаване на броя на сключените споразумения от страна на установените нарушители, което води до повишаване на разходите, свързани с налагането и събирането на санкциите.

За **Министерството на труда и социалната политика** при даване на становища и отговори на конкретни запитвания относно прилагането на трудовото законодателство ще се повиши рискът от неудовлетвореност, поради липсата на адекватна със съвременните икономически условия нормативна рамка.

За органите на съдебната система може да се очаква повишаване на броя на разглежданите трудови спорове поради нарушаване на правата и интересите на страните по трудовите правоотношения. Поради слабия интерес от сключване на споразумения в

рамките на административнонаказателното производство няма да е налице намаляване на броя на разглежданите жалби срещу наложени санкции от контролните органи. Тези фактори могат да доведат до повишаване на административните разходи на съдилищата и до евентуално забавяне при разрешаването на споровете, поради увеличения брой дела.

За органите на приходната администрация - при събиране на наложени имуществени санкции и глоби за нарушения на трудовото законодателство ще се запазят административните разходи, поради слабия интерес от сключване на споразумения в рамките на административнонаказателното производство.

За Националният институт за помирение и арбитраж – възможно е да възникнат затруднения при разрешаването на колективни трудови спорове в процеса на сключване на колективни трудови договори поради липсата на изрична регламентация относно възможността за уговаряне на присъединителна вноска за работниците и служителите, които не членуват в синдикалната организация.

5.2. Вариант на действие 1 – „Изменение и допълнение на Кодекса на труда, съобразно съвременните икономически условия и с развитието на индустриалните отношения“

5.2.1. Негативните въздействия във връзка с приемането на Вариант за действие 1 за заинтересованите страни са следните:

Приемането на Вариант на действие 1 няма да породи негативни въздействия за **работниците и служителите.**

За **работодателите** негативните въздействия ще са свързани с необходимост от време и финансови ресурси, за да осигурят запознаване с промените в нормативната уредба на длъжностните лица, които администрират процесите, свързани с трудовите отношения.

За представителни организации на работниците и служителите и на работодателите ще са необходими допълнителни инвестиции за повишаване на експертния потенциал във връзка с повишените възможности за социален диалог.

За професионалните и браншови организации, членове на национално представителните синдикални организации и за браншовите и отраслови работодателски организации ще са необходими допълнителни инвестиции за повишаване на експертния потенциал, за да е възможно активното провеждане на преговори за сключване на браншови и отраслови колективни трудови договори.

Служителите в Министерството на труда и социалната политика, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, органите на съдебната система и органите на приходната администрация ще е необходимо да предприемат мерки за осигуряване на единно прилагане на нормативните промени, което ще се извърши в рамките на установената организация на работния процес и няма да доведе до допълнителни разходи.

За Националният институт за помирение и арбитраж – ще е необходимо допълнително повишаване на експертния потенциал поради очаквания интерес от воденето на преговори за сключване на браншови и отраслови колективни трудови

договори, което може да доведе и до повишаване на колективните трудови спорове.

5.3. Вариант на действие 2 – „Предприемане на незаконодателни мерки“

За работниците или служителите – няма да са гарантирани в достатъчна степен правата и интересите им. За някои от тях може да има повишаване на разходите, доколкото ще е необходимо да изискват становища от компетентните институции и да водят дела, за да се гарантират правата им в пълен обем.

За работодателите – няма да има възможност за по-голяма гъвкавост по отношение на работното време и при наемането на работа. Ще има повишаване на разходите за квалификация на човешките ресурси, които следят и ползват различни становища и съдебната практика по определени казуси. Няма да е възможно да се наемат от тютюнопроизводителите работници по трудови договори за краткотрайна селскостопанска работа. Ще бъдат задължени да изплащат обезщетения в по-голям размер, поради това, че правото на ползване на платен годишен отпуск възниква по-късно. За някои от тях ще е налице нелоялна конкуренция от други работодатели, които използват системно недекларирaн труд, доколкото съществуващите санкции нямат достатъчен възпиращ ефект - размерът на санкцията при този вид нарушение няма да е в повишен размер. Няма да има възможност за намален размер на санкцията при признаване на вината на работодателя - нарушител, т.е. няма да се стимулира доброволното заплащане.

За представителни организации на работниците и служителите и на работодателите – регулацията на трудовите отношения няма да отговаря на нивото на социален диалог в страната, като няма да е изрично регламентирана ролята и обхвата на социалния диалог и няма да са налице условия за стимулиране на колективното трудово договаряне. Ще съществува риск Националният съвет за тристранно сътрудничество да не обсъжда всички въпроси на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, доколкото ще е регламентирана възможността само за изискване на становища по проекти на нормативни актове.

За професионалните и браншови организации, членове на национално представителните синдикални организации и за браншовите и отраслови работодателски организации – механизма за разпростиране на колективните трудови договори ще създава затруднения при осъществяване на тази процедура. Поради големия брой браншови и отраслови организации – общо 500 организации на работодателите и на работниците и служителите, процесът по сключване и разпростиране на браншови и отраслови колективни трудови договори ще продължи да е затруднен. Ще трябва да се извършват допълнителни разходи за създаване на доверие и за организация на преговорния процес между различните браншови и отраслови колективни трудови договори. Няма да е възможно да се отчитат спецификите на отделните браншове и отрасли, като се отчитат интересите на работодателите и на работниците и служителите в тях, по отношение на периода на сумираното изчисляване на работното време и на максималната продължителност на извънредния труд за една календарна година.

За Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ - при осъществяване на

цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство ще има затруднения при гарантиране на правата на работници и служители, чиито трудови правоотношения са с международен елемент. Контролът относно спазването на ограниченията за полагане на извънреден труд и заплащането му с увеличение ще е затруднен поради липсата на изрична забрана да се сключва трудов договор за работа през определени дни от месеца между едни и същи страни, които имат друг вид трудов договор. Възможно е да се повиши броят на жалбите по този въпрос. Контролът относно недекларирания труд ще е с по-ниска ефективност, доколкото няма да има предвиден увеличен размер на санкцията за повторно и системно нарушение от този вид. Може да се очаква повишаване на административните разходи поради необходимостта от извършване на последващи проверки в предприятия, където в предходен период са констатирани случаи на полагане на недекларирани труд. Не се очаква увеличаване на броя на сключените споразумения от страна на установените нарушители, което ще повиши разходите, свързани с налагането и събирането на санкциите.

За **Министерството на труда и социалната политика** при даване на становища и отговори на конкретни запитвания относно прилагането на трудовото законодателство ще се повиши рискът от неудовлетвореност, поради липсата на адекватна на съвременните икономически условия нормативна рамка.

За органите на съдебната система може да се очаква повишаване на броя на разглежданите трудови спорове поради нарушаване на правата и интересите на страните по трудовите правоотношения. Възможността от противоречиви становища по определени въпроси може да доведе до увеличаване на броя на заведените дела. Поради слабия интерес от сключване на споразумения в рамките на административнонаказателното производство няма да е налице намаляване на броя на разглежданите жалби срещу наложени санкции от контролните органи. Тези фактори могат да доведат до повишаване на административните разходи на съдилищата и до евентуално забавяне при разрешаването на споровете.

За органите на приходната администрация - при събиране на наложени имуществени санкции и глоби за нарушения на трудовото законодателство ще се запазят административните разходи, поради слабия интерес от сключване на споразумения в рамките на административнонаказателното производство.

За Националният институт за помирение и арбитраж – възможно е да се повишат административните разходи поради затруднения в преговорния процес при сключването на колективните трудови договори, породени от липсата на изрична регламентация относно възможността за уговаряне на присъединителна вноска за работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация.

6. Положителни въздействия:

Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални, екологични и други ползи за идентифицираните заинтересовани страни за всеки един от вариантите в резултат на предприемане на

действията. Посочете как очакваните ползи кореспондират с формулираните цели.

6.1. Вариант на действие 0 „Без действие“:

Заинтересованите пряко и косвено страни няма да реализират ползи при Вариант на действие 0 - „Без действие“.

6.2. Вариант на действие 1 - „Изменение и допълнение на Кодекса на труда, съобразно съвременните икономически условия и с развитието на индустриалните отношения“

За работниците или служителите – ще се подобри закрилата на правата и интересите им. Ясното определяне на ролята и обхвата на социалния диалог и детайлизирането на механизмите на колективното трудово договаряне ще гарантира в по-висока степен правата на работниците и служителите. При трудови отношения с международен елемент ще се прилага трудовото законодателство съобразно договореното между страните и мястото на работа на работника или служителя. Ще се гарантира получаването на еднакво възнаграждение за командированите на територията на страната работници и служители. Ще са регламентирани ясно задълженията, които имат изпратените работници и служители от предприятие, което осигурява временна работа, когато предприятието ползвател желае командироването им. Ще се гарантира правото на увеличено възнаграждение за положен извънреден труд, като се забрани сключването на трудов договор за работа през определени дни от месеца със същия работодател. Новопостъпващите работници и служители ще могат да ползват платен годишен отпуск след придобиване на по-малко стаж. Регламентирането на повишен размер на административната санкция, когато един и същи работодател е извършил нарушение на трудовото законодателство повторно или го извършва системно, ще гарантира в достатъчна степен закрила за работниците и служителите.

За работодателите – ясното определяне на ролята и обхвата на социалния диалог и детайлизирането на механизмите на колективното трудово договаряне ще гарантира в по-висока степен интересите на работодателите, членове на работодателските организации. Ще се осигури нормативно възможност за по-голяма гъвкавост по отношение на работното време и при наемането на работа. Тютюнопроизводителите ще могат да наемат работници по трудови договори за краткотрайна селскостопанска работа. Ще намалеят разходите за обезщетения за неизползван платен годишен отпуск за работници и служители, които започват работа за първи път. Ще се ограничи нелоялната конкуренция от работодатели, които използват системно недекларирaн труд, доколкото регламентираните санкции ще имат достатъчен превантивен и възпиращ ефект. Ще се стимулира доброволното признаване на вината на работодателя и доброволното заплащане на наложените от контролните органи санкции.

За представителни организации на работниците и служителите и на работодателите – регулацията на трудовите отношения ще съответства на нивото на социален диалог в страната, като ще се регламентирана ролята и обхвата на социалния диалог и ще се установят допълнителни условия за стимулиране на колективното трудово договаряне. Ще се гарантира възможността Националният съвет за тристранно сътрудничество да

обсъжда всички въпроси на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.

За професионалните и браншови организации, членове на национално представителните синдикални организации и за браншовите и отраслови работодателски организации – механизмът за разпростиране на колективните трудови договори ще бъде регламентиран по ясен начин, който гарантира по-лесното му прилагане на практика и създава условия за по-добра информираност на заинтересованите страни. Ще е възможно да се отчитат спецификите на отделните браншове и отрасли съобразно интересите на работодателите и на работниците и служителите в тях, по отношение на периода на сумираното изчисляване на работното време и на максималната продължителност на извънредния труд за една календарна година. Тези промени ще създадат условия за повишаване на броя на отрасловите и браншовите колективни трудови договори, което ще доведе до цялостно подобряване на социалния диалог в страната и до утвърждаването на статута на тези организации в обществото.

За Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ - при осъществяване на цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство ще намалеят затрудненията при гарантиране на правата на работници и служители, чиито трудови правоотношения са с международен елемент. Контролът относно спазването на ограниченията за полагане на извънреден труд и заплащането му с увеличение ще е по-лесен за осъществяване поради изричната забрана да се сключва трудов договор за работа през определени дни от месеца между едни и същи страни, които имат друг вид трудов договор. Контролът относно недекларирания труд ще е с по-висока ефективност, доколкото ще има предвиден увеличен размер на санкцията за повторно и системно нарушение от този вид. Очаква се увеличаване на броя на сключените споразумения в административнонаказателното производство, което ще доведе до намаляване на разходите, свързани с налагането и събирането на санкциите.

За **Министерството на труда и социалната политика** при даване на становища и отговори на конкретни запитвания относно прилагането на трудовото законодателство ще се намали рискът от неудовлетвореност, поради по-голямата адекватност на нормативната рамка на съвременните икономически условия.

За органите на съдебната система може да се очаква намаляване на броя на разглежданите трудови спорове. Поради повишения интерес от сключване на споразумения в рамките на административнонаказателното производство може да се очаква и намаляване на броя на разглежданите жалби срещу наложени санкции от контролните органи. Тези фактори могат да доведат до намаляване на административните разходи на съдилищата и до по-бързото разглеждане на делата.

За органите на приходната администрация - при събиране на наложени имуществени санкции и глоби за нарушения на трудовото законодателство ще се намалят административните разходи, поради повишения интерес от сключване на споразумения в рамките на административнонаказателното производство.

За Националният институт за помирение и арбитраж – ще благоприятства за по-

ефективното изпълнение на целите, с които е създаден, в това число като се спомогне за взаимноизгодното и бързо уреждане на индустриалните конфликти и утвърждаването на европейския социален модел за разрешаване на противоречията в индустриалните отношения.

6.3. Вариант на действие 2 – „Предприемане на незаконодателни мерки“

Няма положителни въздействия при Вариант на действие 2 за заинтересованите страни.

7. Потенциални рискове:

Посочете възможните рискове от приемането на нормативната промяна, включително възникване на съдебни спорове.

Не са идентифицирани конкретни рискове при реализирането на Вариант на действие 1 „Изменение и допълнение на Кодекса на труда, съобразно съвременните икономически условия и с развитието на индустриалните отношения“.

8.1. Административната тежест за физическите и юридическите лица:

☐ Ще се повиши

☐ Ще се намали

☒ Няма ефект

Идентифицирани са единствено административни разходи за администрацията по изготвяне и приемане на акта, което е част от предвиденото в длъжностните характеристики на ангажираните служители и е от правомощията на органите на изпълнителната власт.

8.2. Създават ли се нови регулаторни режими? Засягат ли се съществуващи режими и услуги?

С проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда не се създават нови регулаторни режими и не се променят съществуващи режими и услуги.

9. Създават ли се нови регистри?

Не.

Когато отговорът е „да“, посочете колко и кои са те……

10. Как въздейства актът върху микро-, малките и средните предприятия (МСП)?

☐ Актът засяга пряко МСП

☐ Актът не засяга МСП

☒ Няма ефект

Приемането на проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда не е насочено директно към МСП. Въпреки това може да се очаква косвено положително

въздействие върху тях, доколкото осигуряването на по-голямо съответствие на трудовото законодателство спрямо съвременните икономически условия и възможностите за по-гъвкава организация на работните процеси могат да подпомогнат конкурентоспособността им.

11. Проектът на нормативен акт изисква ли цялостна оценка на въздействието?

☐ Да

☒ Не

12. Обществени консултации: *Обобщете най-важните въпроси за консултации в случай на извършване на цялостна оценка на въздействието или за обществените консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове. Посочете индикативен график за тяхното провеждане и видовете консултационни процедури.*

Проблемите, свързани с прилагането на Кодекса на труда са обсъждани в различни работни групи, създадени със заповед на министъра на труда и социалната политика, в които са включени представители на МТСП, ИА ГИТ, НИПА и всички национално представителни синдикални и работодателски организации, както и с представители на различни по големина работодатели в страната, членове на работодателските организации.

Проектът на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда ще бъде публикуван на портала за обществени консултации и на интернет страницата на МТСП, като срокът за получаване на предложения и становища ще е 30 дни. Справката за отразените становища ще бъде публикувана на портала за обществени консултации и на интернет страницата на МТСП.

Проектът на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, ще се съгласува в съответствие с чл. 32, ал. 1 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация с всички министерства.

Проектът на закон ще бъде обсъден в рамките на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

13. Приемането на нормативния акт произтича ли от правото на Европейския съюз?

☒ Да

☐ Не

С Директива 2018/957/ЕС е изменена Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги. Основните изменения, които налагат промени в Кодекса на труда са:

- Предвидено е правото да се командирова в рамките на предоставяне на услуги работник, който е изпратен от предприятие за временна работа. В тази връзка е регламентирано задължението на предприятието ползвател да уведомява предприятието за временна работа за командироването на изпратения работник. Също така изрично е установено задължението на държавите членки да считат предприятието за временна

работа за командироващо предприятие и да търсят от него спазването на всички изисквания произтичащи от директивата.

- Установено е правото на командированите работници в рамките на предоставяне на услуги да получават не по-малко от възнаграждението, на което имат право работниците и служителите в съответната държава, извършващи еднаква работа. Регламентирано е, че понятието „възнаграждение“ се определя от националното право и/или практика на държавата членка, на чиято територия е командирован работникът. Възнаграждението следва да включва всички съставни елементи на възнаграждението, които са задължителни по силата на национални законови, подзаконови или административни разпоредби или на колективни трудови договори или арбитражни решения, които в тази държава членка са били обявени за общоприложими.

С Директива 2018/957/ЕС и с националното законодателство, което е свързано с въвеждането на нейните изисквания, не се очаква да се породи допълнителна административна тежест за физическите и юридическите лица и не се създават или засягат съществуващи регулаторни режими.

Оценката на въздействието на ниво Европейски съюз е публикувана на адрес: https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15295&langId=en

Моля посочете изискванията на правото на Европейския съюз, включително информацията по т. 8.1 и 8.2, дали е извършена оценка на въздействието на ниво Европейски съюз, и я приложете (или посочете връзка към източник).

14. Име, длъжност, дата и подпис на директора на дирекцията, отговорна за изработването на нормативния акт:

Име и длъжност: Калина Петкова, директор Д ТПООУТ

Дата: 22.07.2020 г.

Подпис:

ГЛО

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ НА МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ

№ 04.10-78
08.06 2020 г.

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
№ 03-602
СОФИЯ 08. 06. 2020

ДО
Г-ЖА МИЛЕНА ПЕТРОВА
ГЛАВЕН СЕКРЕТАР НА
МИНИСТЕРСТВОТО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

На Ваш Изх. № 03-563/29.05.2020 г.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ПЕТРОВА,

Приложено Ви изпращам становището на дирекция „Модернизация на администрацията“ относно съгласуването на частична предварителна оценка на въздействието на проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда.

Съгласуването се извършва на основание чл. 30г от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация.

Приложение: становище на дирекция „Модернизация на администрацията“

ГЛАВЕН СЕКРЕТАР
НА МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ

/ВЕСЕЛИН ДАКОВ/

Становище на администрацията на Министерския съвет

Съгласуването се извършва на основание чл. 21, ал. 5 от Закона за нормативните актове

Проект на акт: Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда		**Вид оценка:**	Частична
		Становище по ред:	Единствено съгласуване
		Дата:	05.06.2020
		В отговор на №:	03-563/29.05.2020 г.
		Институция:	Министерство на труда и социалната политика
Диспозитив:	Съгласува без препоръки		
Основание:	Чл. 30б, ал.3, т. 1	от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация	

* Съгласно чл. 17 от Наредбата за обхвата и методологията за извършване на оценка на въздействието, изводите и относимата информация от извършената частична предварителна оценка на въздействието се включват във финансовата обосновка по чл. 35, ал. 1, т. 4 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация.

** При съгласуването по чл. 32 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация се съпоставят кръга от въпроси проблеми и решения, разгледани в оценката на въздействието и кръга от въпроси, засегнати обхвата на нормативната намеса в проекта на акт.

*** На основание чл. 85, ал. 1 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация е необходимо това становище да бъде публикувано заедно с преработената оценка на въздействието и проекта на акт при обществените консултации, провеждани в изпълнение на Закона за нормативните актове.

ДИРЕКТОР НА ДИРЕКЦИЯ
„МОДЕРНИЗАЦИЯ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА“

/КРАСИМИР БОЖАНОВ/

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
№ 04-12-143
СОФИЯ 14.07.2020

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ПРАВОСЪДИЕТО

04-12-57

Изх. № .....

ДО
Г-ЖА МИЛЕНА ПЕТРОВА
ГЛАВЕН СЕКРЕТАР НА
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ГЛАВЕН СЕКРЕТАР,

В отговор на писмо, Ваш рег. № 9101-33/06.07.2020 г., приложено Ви изпращаме справка за съответствие, съгласно чл. 28, ал. 3 от Закона за нормативните актове на проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда.

Приложение: съгласно текста.

13.7.2020 г.

X

проф. Николай Проданов
Заместник-министър на правосъдието
Signed by: Nikolay Stanev Prodanov

1040 София, ул. "Славянска" №1
тел.: 02/ 92 37 555, факс: 02/ 987 00 98
www.justice.government.bg

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ПРАВОСЪДИЕТО

Изх. № 04-12-57
/моля цитирайте при отговор/

СПРАВКА

ОТНОСНО: Съответствието на проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ЗИД на КТ) с Конвенцията за защита правата на човека и основните свободи (КЗПЧОС) и с практиката на Европейския съд по правата на човека (ЕСПЧ), съгласно чл. 28, ал. 3 от Закона за нормативните актове

Във връзка с проект на ЗИД на КТ и на основание чл. 28, ал. 3 от Закона за нормативните актове, въвеждащ изискване за изготвяне на справка за съответствие на законопроектите с Конвенцията за защита правата на човека и основните свободи и практиката на Европейския съд по правата на човека, дирекция „Процесуално представителство на Република България пред Европейския съд по правата на човека“ изразява становище, че предложеният законопроект не създава нормативни предпоставки за противоречие с разпоредбите на КЗПЧОС и практиката на ЕСПЧ.

14.7.2020 г.

X

проф. Николай Проданов
Заместник-министър на правосъдието
Signed by: Nikolay Stanev Prodanov

1040 София, ул. "Славянска" №1
тел.: 02/ 92 37 555, факс: 02/ 987 00 98
www.justice.government.bg

ТАБЛИЦА ЗА СЪОТВЕТСТВИЕ

ДИРЕКТИВА (ЕС) 2018/957 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

от 28 юни 2018 година

за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги

Директива 2018/957/ЕС	Национално законодателство 1. **Кодекс на труда** 2. **Проект за Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ЗИД КТ)**	Съответствие
Чл. 1, пар. 1, буква „в“, т. ii: 1. 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 буква 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. Предприятието за временна работа или агенцията за посредническа дейност по наемане на работа се счита за предприятие по смисъла на параграф 1 и спазва изцяло приложимите разпоредби на настоящата директива и на Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета. Предприятието ползвател 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.	**ЗИД КТ** Чл. 107т (4) По искане на предприятието ползвател изпратеният работник или служител може да бъде командирован при условията и по реда на чл. 121 или 121а от предприятието, което осигурява временна работа, за изпълнение на трудовите му задължения извън мястото на постоянната му работа. Искането се изпраща от предприятието ползвател до предприятието, което осигурява временна работа 5 работни дни преди командироването на работника или служителя.	**Пълно**
Чл. 1, пар. 1, буква „г“: При отсъствие на или в допълнение към система за обявяване, че дадени колективни договори или арбитражни решения са общоприложими по смисъла на първа алинея, държавите членки, ако	**ЗИД КТ** **Чл. 51б.** (1) Колективен трудов договор по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на	**Пълно**

решат това, се основават на: - колективни договори или арбитражни решения, които се прилагат общо по отношение на всички подобни предприятия в географския район и в съответната професия или промишлен отрасъл, и/или - колективни договори, които са били сключени от най-представителните организации на социалните партньори на национално равнище и които се прилагат на цялата територия на държавата, при условие че тяхното прилагане по отношение на предприятията, посочени в член 1, параграф 1, гарантира равно третиране на тези предприятия и другите предприятия, посочени в настоящата алинея, които се намират в подобно положение, по отношение на въпросите, изброени в първа алинея от параграф 1 от настоящия член, и когато е приложимо, по отношение на реда и условията на работа, които трябва да се гарантират на командированите работници в съответствие с параграф 1а от настоящия член. Счита се, че съществува равно третиране по смисъла на настоящия член, когато националните предприятия в подобно положение: - на въпросното място или в съответния отрасъл имат същите задължения като предприятията, посочени в член 1, параграф 1, по отношение на въпросите, изброени в първа алинея от параграф 1 от настоящия член, и когато е приложимо, по отношение на реда и условията на работа, които трябва да се гарантират на командированите работници в съответствие с параграф 1а от настоящия член, и - от тях се изисква да изпълняват такива задължения със същия резултат.	работодателите. (2) Колективното трудово договаряне на отраслово или браншово ниво по споразумение между страните може да обхваща една или няколко дейности от Класификацията на икономическите дейности. (3) Представителните организации на работниците и служителите изготвят и представят на представителните организации на работодателите общ проект. (4) По общо искане на страните по колективния трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище, министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша след изразено писмено съгласие от всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище. (5) Разпространеният колективен трудов договор или отделните негови клаузи има действие спрямо работниците и служителите, които работят в предприятия, обхванати от съответния отрасъл или бранш. (6) Разпространението на колективния трудов договор или на отделни негови клаузи се извършва със заповед на министъра на труда и социалната политика, която се публикува в неофициалния раздел на „Държавен вестник“. (7) Разпространеният колективен трудов договор или отделните негови клаузи, се публикуват на интернет страницата на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" в тридневен срок от публикуването на заповедта по ал. 6.	
Чл. 1, пар. 4: Наблюдение, контрол и изпълнение Държавата членка, на чиято територия работникът е командирован и държавата членка, от която е командирован работникът, са отговорни за осъществяването на наблюдението, контрола и изпълнението на задълженията, предвидени в настоящата директива и в Директива 2014/67/ЕС, и вземат съответните мерки в случай на неспазване на настоящата директива	**Кодекс на труда** Чл. 45. (1) Синдикалните организации и техните поделения имат право по искане на работниците и служителите да ги представляват като пълномощници пред съда. Те не могат да сключват спогодби, да признават искове, да се отказват, да оттеглят или намаляват исканията на работниците и служителите и да получават суми за сметка на представляваните лица, освен ако бъдат изрично упълномощени за това. 2) Алинея 1 се прилага и по отношение на	**Пълно**

Държавите членки определят правила относно приложимите санкции при нарушаване на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива и предприемат всички необходими мерки за осигуряване на прилагането им. Предвидените санкции трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи. По-специално, държавите членки гарантират, че работниците и/или техните представители разполагат с адекватни процедури за изпълнението на задълженията по настоящата директива. Когато вследствие на цялостна оценка, извършена от държава членка съгласно член 4 от Директива 2014/67/ЕС, бъде установено, че дадено предприятие с цел злоупотреба или измама създава впечатление, че положението на даден работник попада в обхвата на настоящата директива, тази държава членка гарантира, че съответният работник се ползва от приложимото законодателство и практика. Държавите членки гарантират, че настоящият член не излага съответния работник на по-неблагоприятни условия от условията, приложими за командированите работници.	работниците и служителите по чл. 121а. Чл. 357. (4) Трудови са и споровете между работниците или служителите, които са или са били командировани или изпратени на територията на Република България по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2, и техния работодател в случаите, когато са претърпели вреди поради неспазване на условията на работа по чл. 121а, ал. 5, включително след прекратяването на трудовото правоотношение. Когато работодателят е подизпълнител, исковете за неизплатените на работника или служителя минимални възнаграждения могат да се предявяват и срещу изпълнителя, на който работодателят е пряк подизпълнител, или солидарно срещу работодателя и изпълнителя. Отговорността на изпълнителя се ограничава до правата на работника или служителя, произтичащи от договорните отношения между изпълнителя и работодателя. Чл. 361. (1) Трудовите спорове между работници или служители - чужди граждани, и работодатели - чуждестранни лица или смесени предприятия със седалище в Република България, когато работата се извършва в страната, са подсъдни на съда според седалището на работодателя, освен ако между страните е уговорено друго. (2) Трудовите спорове за осигуряване на условия на работа на командированите или изпратените в Република България работници или служители по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2 са подсъдни на съда по мястото, където работникът или служителят временно полага или е полагал труда. Чл. 399. (1) Цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности, включително по изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовото правоотношение, се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика. Чл. 416. (1) Нарушенията на трудовото законодателство се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи. Редовно съставените актове по	

	този кодекс имат доказателствена сила до доказване на противното. (5) Наказателните постановления се издават от ръководителя на съответния орган по чл. 399, 400 и 401 или от оправомощени от него длъжностни лица съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите. (6) Установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления се извършват по реда, предвиден в Закона за административните нарушения и наказания, доколкото с този кодекс не е установен друг ред. **ЗИД КТ** Чл. 121а. (6) Когато в съответствие с изискванията на ал. 5 работодателят по ал. 1, т. 2 и предприятието, което осигурява временна работа по ал. 2, т. 2 не начислява и изплаща трудово възнаграждение в съответствие с българското законодателство, работникът или служителят има право на: 1. неизплатените трудови възнаграждения, които са дължими при спазване на условията на ал. 5; 2. обезщетения или други вземания, свързани с трудовото правоотношение, дължими по закон; 3. възстановяване на неправомерно удържани от трудовото възнаграждение данъци и/или осигурителни вноски; 4. възстановяване на прекомерно високи разходи спрямо трудовото възнаграждение или качеството на настаняването, удържани от трудовото възнаграждение на работника или служителя за предоставено от работодателя настаняване.	
Член 3: Транспониране и прилагане 1. Държавите членки приемат и публикуват, до 30 юли 2020 г. законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива. Те незабавно съобщават текста на тези мерки на Комисията. Държавите членки прилагат тези мерки, считано от 30 юли 2020 г. До тази дата Директива 96/71/ЕО продължава да се прилага в редакцията на текста преди измененията, въведени с настоящата Директива. Когато държавите членки приемат тези мерки, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва	**ЗИД КТ** ДОПЪЛНИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА § 35. С този закон се въвеждат изискванията на Директива (ЕС) 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28 юни 2018 година за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ, L 173/16 от 9 юли 2018 г.) ЗАКЛЮЧИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА § 36. Параграфи 7 и 10 влизат в сила от 30 юли 2020 г., а § 11, 14 и 15 влизат в сила от 1 януари 2021 г.	

при официалното им публикуване. Условията и редът на позоваване се определят от държавите членки. 2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните мерки от националното законодателство, които приемат в областта, уредена с настоящата директива. 3. Настоящата директива се прилага за сектора на автомобилния транспорт от датата на прилагане на законодателния акт за изменение на Директива 2006/22/ЕО по отношение на изискванията за прилагане и за определяне на специални правила по отношение на Директива 96/71/ЕО и Директива 2014/67/ЕС за командироването на шофьори в сектора на автомобилния транспорт.		

СПРАВКА

за отразяване на становищата, получени след общественото обсъждане на проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

	Участник в общественото обсъждане	Предложение/Мнение	Приема/ не приема предложението	Мотиви
№	1	2	3	4
1	Йордан Петров	Поздравления за промяната на стария текст на 415/2 - нов 415/3 от КТ	**Приема се**	
2	Aziti	Ако може глобите да бъдат съобразени процентуално с държавните и европейски помощи, които фирмите са получили, като например помощи 60/40 за заплати, помощи за закупуване на оборудване и производствени ресурси, помощи за обучение на персонала, помощи за иновации, модернизация и енергоспестяване, други помощи.	**Не се приема**	Не всички работодатели получават финансиране от държавата или от европейски проекти, поради което определянето на размер на санкцията, обвързан с получаваните средства е неефективно.
		В коя друга европейска страна работникът няма право на обещетения в случай че напусне по свое желание и въпреки че е плащал във фонд безработица?	**Няма конкретно предложение**	Предложението е извън обхвата на законопроекта. Правото на обезщетение за безработица възниква при условията, определени в Кодекса за социално осигуряване.
		Трудовите отношения между работника и служителя правдиви ли са? Работникът поставен ли е от закона в позиция да търпи при липса на алтернатива?	**Няма конкретно предложение**	
		Спазва ли се конституцията на страната в случаите, когато държавните служители не са квалифицирани да взема решения в интерес на гражданите и не се съобразяват с даденостите към момента поради липса например на опит, емпатия, прозорливост? Унижаващо ли е за държавния служител, ако му се възлагат задачи, за чието решаване му липсват знания и умения? Кой поема	**Няма конкретно предложение**	Правата, задълженията и отговорността на държавните служители са определени в Закона за държавния служител.

		отговорност за последствията от взетите решения във времето и заплаща щетите?		
		Заплащането да се определя според образованието, професията, поемането на отговорност, финансови, здравословни и личностни последствия във времето за обществото и отделния човек; а екзистенциалния минимум за живот да се определя според разходите за живот и инфраструктурата в общината по местоживеене и месторабота, ако е в работоспособна възраст. Използване не само на бедността, елементарните потребности и неравностойното положение на жителите в общините за привличане на инвестиционни намерения и безвъзмездни средства, а определяне на факторите, повишаващи благоденствието на цялата общност.	**Не се приема**	Предложението е извън обхвата на законопроекта.
		Глобите да могат да се отработват в общински и държавни предприятия и структури според образованието и професията, а средствата да се използват за финансиране на екзистенциалния минимум за живот.	**Не се приема**	Видовете санкции, които могат да се налагат при извършване на административно нарушение са определени в Закона за административните нарушения и наказания. Предложението противоречи на основните принципи на ЗАНН.
		АВС-анализ на предлаганите продукти на пазара според вложената и очаквана работа от трети във времето, изчислена в пари. Съобразяване с продължителността на производствения процес и армортизационния план като функция на вложен човешки труд за производство и поддръжка. Производството, поддръжката и или неправилната употреба може да създава ежедневно, месечно, годишно, евентуално работа на производителя, ползвателя. или на трети лица/сектори. Кои са тези създаващи работа фактори за всеки един сектор по отделно и как тези фактори влияят на заплащането в	**Няма конкретно предложение**	

		настоящето, произлизайки от миналото и гледайки към бъдещето. Обвързване на произвподителя с трети лица и сектори, на които евентуално може да им бъде възложена работа поради липса на превенция и прозорливост? Каква е ролята на държавата в този процес - определяне ниво на заплащане с цел минимиране на социалното подпомагане на работоспособните или определяне механизъм за защита от създаване на щети и работа за трети или ...? Благоденствието в някои страни днес не се ли гради точно на тези предвидими и очаквани щети, грешки и нехайство...		
		Учителите по общообразователните предмети да се назначават към РУО и пренасочват към училищата. Заплащането да е според стаж и според резултати от сравнителен анализ на придобитите, подобрени, повишени знания и умения на всеки отделен ученик. Ротация на учителите с изявени педагогически данни. От учители с професионална насоченост да се изисква миниум практичен опит или практика по специалност в календарната година, да могат да се назначават също така от или към професионални сдружения, филхармония, театъра, спортен клуб и други; както и да са под контрола и наблюдението на практикуващи професионалисти.	**Не се приема**	Предложението е свързано с контретна секторна политика в сферата на училищното образование и е извън предмета на законопроекта.
		Директно и индиректно държавата финансира крайния продукт предлаган на пазара, за чието изработване е вложен труд. Има дейности, за които до 100% фирмата произвителят изисква по закон пари от държавата за финансиране на предложената услуга или стока. Други дейности държавата изисква по закон или наредба и признава за раход, като през баланса фирмите имат право частично да изискват съфинансиране от държавата намаляйки данъците си. Кой и как защитата правата на предлагащите дейности по закон и наредба и как работят	**Не се приема**	Предложението е извън обхвата на законопроекта.

		брашновите организации с държавата? Трети свободни дейности нито се финансират директно, нито индиректно от държавата. Кои са тези трети дейности, какви са причините за малкото или голямо търсене и държавната рамка влияе ли върху търсенето на нефинансираните от нея дейности (изискват се резултати за прием след 7 клас - предлагане на частни уроци, липса на адекватни финансови помощи за майки - търсене на места в детски ясли, липса на защита на работещи родители с плаващо работно време - принуда за закупуване на готова храна, итн). Представени ли са предлагащите трети дейности от либиисти и колко успешна е работа на лобиистите с държавата? Моля да разграничите в АВС анализ в кои браншове кои професии и колко процента от предлаганите стоки, услуги и дейности се финансират и или съфинансират от държавата. Как и доколко се спазва равен достъп до качество в страната при дейности финансирани изцяло или частично от държавата, в кои регони липсва предлагане, лиспва право на избор или има свръхпредлагане?		
		Чл.107 Ако държавните служители не работят с граждани, но могат да бъдат забелязани, че влизат в административна сграда, също да имат право на представително облекло, макар да се представят предимно пред колегите си. Може и да се отпуснакат пари и за шампоан, дезедорант, фризьор, козметик, макикюр и педикюр, химическо чистене итн А може и на гражданите-нечиновници да отпускаТЕ пари за представително облекло, което да обличат специално за случаите, когато посещават държавни и общински учреждения, театър, концертна зала и всякакви други места, чиято дейност се финансира от държавата.	**Не се приема**	Регламентиране на право на парични средства за представително облекло на служителите по трудово правоотношение в държавната администрация следва да бъде прието след преценка на необходимостта, предвид функциите, които изпълняват тези служители, като се има предвид, че за част от тях въпросът е уреден с други

				нормативени актове (напр. устройствен правилник или специален закон), а други имат право на безплатно работно облекло.
3	maric	Предлагам да се промени начина на изпращане на уведомленията при сключване и прекратяване на трудовото правоотношение. В света на дигитализацията е редно тези уведомления да се изпращат по електронен път, без да се чака по 1-2 седмици докато бъдат върнати от НАП. В София ако си може да отидеш на място и веднага да ти издадат справката, но за останалите градове това няма как да стане. Помислете, че практиката показва, че работодателя няма как преди да постъпи служител да му се връчи копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите. Същото важи и за чл. 63, ал. 2 от Кодекса на труда. Практиката показва, че това няма как да се спази при положение, че няма как да се спази чл. 63, ал. 1 Предлагам да се наложи уведомленията да се изпращат по електронен път до НАП с КЕП от работодателя или орган по назначение! Така ще се съкрати времето за уведомяване!	**Не се приема**	Редът за изпращане на уведомленията по чл. 62, ал. 3 КТ е регламентиран в Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда (Наредба № 5), а не в кодекса. Информационната система на НАП позволява подаването чрез КЕП на уведомленията за сключване, изменение или прекратяване на трудовия договор. Съгласно чл. 1, ал. 3, т. 2 от Наредба № 5, всяко уведомление може да се подава и по електронен път чрез използване на квалифициран електронен подпис. Изменение, което императивно да установява задължение подаването на уведомлението да е само по електронен път, може да доведе до затруднения за някои от работодателите, особено за малките и средните предприятия, които нямат КЕП.

		Предлагате в чл. 155, ал. 2 и 3 думите „8 месеца“ да се заменят с „4 месеца“.? Изтъквате като мотив, че „по този начин ще се осигури възможност за ползването на платен годишен отпуск от младите работници и служители в годината, в която постъпват за първи път на работа, което е предпоставка и за по-добра трудова мобилност при тях.“. Защо смятате, че не се осигурява възможност за ползване на отпуска на работниците и служителите, след като придобият 8 месеца трудов стаж? Каква трудова мобилност, уважаеми законодатели. Той за 4 месеца още не се е пригодил да работи, а вече и отпуска да ползва. Не е разумно при постъпване на работа след 4 месеца да излиза в отпуска. Мисля, че е в нарушение и на чл. 70, ал. 1 от Кодекса на труда. Как работодателя за 4 месеца ще установи дали този работник или служител е годен при положение, че той след 4 месеца излезе в отпуска.? Също така, не забравяйте, че ако това предложение мине поставяте е неравнопоставеност държавните служители, което налага да важи и за тях. С една дума да промените и чл. 56, ал. 1 от Закона за държавния служител. Предлагам да си останат 8 месеца и да не се променя. Ако не приемете моето предложение, тогава променете и чл. 56, ал. 1 от ЗДСл. Защото в реалния живот служителите по служебно няма да приемат тази промяна, а за тях да не важи!	**Приема се частично**	Предложените промени в ЗИД на КТ имат за цел да осигурят възможност за ползването на платен годишен отпуск от младите работници и служители в годината, в която постъпват за първи път на работа. Следва да се има предвид, че съгласно чл. 70, ал. 4 от Кодекса на труда в срока за изпитването не се включва времето, през което работникът или служителят е бил в законоустановен отпуск или по други уважителни причини не е изпълнявал работата, за която е сключен договорът. С § 36 от законопроекта се предвижда промяна на 56, ал. 1 от ЗДСл като се намали периодът от 8 на 4 месеца.
4	Илка	Отново имаме повишаване на санкциите, без те да са съобразени нито с тежестта на нарушението, нито с обема на работата на нарушителя. Както обикновено големите предприятия няма да са особено притеснени да нарушават нормите, а за малките тези санкции ще са непосилни, което ще е предпоставка за корупция.	**Не се приема**	Предлаганите санкции са съобразени със съществуващите до момента максимални и минимални размери. При определяне на наказанието се вземат предвид тежестта на нарушението, подбудите за

				неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства, както и имотното състояние на нарушителя.
5	dnikolova69	Предлагам да се помисли за представително облекло на работещите по трудови правоотношения в държавната администрация. Често това са лицата на фронт офиса. Предлагам промяна в чл.107а или препратка към Наредбата за работното облекло. Чл.107а, ал.22 (1)Служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация имат право на представително работно облекло за всяка календарна година. (2) При постъпване в държавната администрация през календарната година служителите по трудово правоотношение имат право на представително работно облекло, пропорционално на оставащите до края й месеци. (3) Когато служител по трудово правоотношение, работещ в държавната администрация напусне, той възстановява получената сума за представително работно облекло, установена пропорционално на неотработените месеци за годината. (4) Стойността на представителното работно облекло на служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация се дава в пари, като изборът и видът на облеклото се осигуряват от всеки служител. (5) Стойността на представителното работно облекло на служителите по трудово правоотношение в държавната администрация за една календарна година е до 250 лв. (6) Конкретната стойност на представителното работно облекло се определя от органа по назначаването за всяка календарна година.	**Не се приема**	Регламентиране на право на парични средства за представително облекло на служителите по трудово правоотношение в държавната администрация следва да бъде прието след преценка на необходимостта, предвид функциите, които изпълняват тези служители, като се има предвид, че за част от тях въпросът е уреден с други нормативни актове (напр. устройствен правилник или специален закон), а други имат право на безплатно работно облекло.

		(7) Служител, работещ по трудово правоотношение в държавната администрация на непълно работно време, има право на сума за представително облекло пропорционално на определената в трудовия договор продължителност на работното време.		
6	sutulova	Предложено е създаване на нов чл. 2а - Държавата насърчава социалния диалог ... И организациите на работниците и служителите полагат усилия за развитие на социалния диалог - Поредната куха норма, която не казва нищо. Насърчава, полага усилие... Как? Някакви конкретни параметри биха свършили по-добра работа.	**Няма конкретно предложение**	
		§3 - Изменение в чл. 10, ал.1 и 2. В ал. 2 се говори за трудово правоотношение между български работодател и работник и служител. Какво означава български работодател? ЮЛ, ситуирано в България от италианци? Или ЮЛ в Италия, ситуирано от българи?	**Няма конкретно предложение**	Предметът на регулиране от Кодекса на труда е свързан с работодатели, установени в страната.
		§4 - чл. 51б, ал.4 , изр. посл.- Министърът следва да поиска становище от всички представителни организации. В какъв срок? Трябва ли те да му дадат такова и ако не - какво следва. После, дали са заинтересовани от съответния отраслов/браншови КТД. А и какво е бранш и какво отрасъл все още чакаме да разберем.	**Няма конкретно предложение**	След взето решение на заседание на НСТС разпоредбата на чл. 51б, ал. 4 от КТ е променена, като е предвидено, че министърът на труда и социалната политика може да разпростира трудовия договор или отделни негови клаузи след писмено съгласие от всички организации на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни на национално равнище.

		§ 8- нова ал.2 на чл. 114 - излишен текст. Дублира текста на чл. 110	**Не се приема**	С разпоредбата на новата ал. 2 на чл. 114 се поставят условия, с които се свежда до минимиум възможността чрез сключване на трудов договор по чл. 114 от Кодекса на труда да се „заобикалят“ изискванията за ограничаване на извънредния труд и за заплащането му с увеличение, като се извършва една и съща работа през определени дни от месеца по два трудови договора между едни и същи страни.
		§9 - към земеделски стопанин се допълва и тютюнопроизводител. Каква е съществената разлика? После, след розов цвят и лавандула се допълва и тютюн. А защо изпускаме прибирането на шафран или билки. Според мен ал. 3 трябва да остане само до реколта.	**Не се приема**	Включването на тютюнопроизводителите в обхвата на работодателите, които могат да сключват такива договори ще допринесе за по-доброто функциониране на пазара на труда в определени региони на страната, където това производство е традиционен сектор.
		Относно сумарното изчисление на работното време - това че има недобросъвестни работодатели не е проблем на уредбата, а на контрола.	**Няма конкретно предложение**	

		Извънреден труд - трябва да се държи сметка, че извънредният труд е колкото желан от някои работници, толкова и нежелан от други. Такъв трябва да се допуска само при желание на конкретния работник или служител. Въпросът с уреждането му от КТД на някакво ниво е безсмислен. Според мен КТ трябва да допуска такъв, но в чл. 144 да се допълни: Извънредният труд се допуска по изключение, при изричното съгласие на работника или служителя, само в следните случаи...А 146, ал.1 от 150 да стане на 300 часа.	**Не се приема**	Извънредния труд по правило е забранен и се допуска в изрично изброени случаи по чл. 144 от КТ. Следва да се има предвид, че в чл. 148 КТ е регламентирано правото на отказ за полагане на извънреден труд, когато не са спазени установените правила.
		§16 - Това изискване, за първоначално придобиване на стаж за да се ползва отпуск е излишно. Отпускът се разрешава при определени условия от работодателят. Текстът е излишен. Ако наема лице, което сега започва трудовия си стаж и през август затвора офиса, защо той да не може да полза отпуск?	**Не се приема**	Платеният годишен отпуск следва да се ползва за възстановяване на силите и за отмора на работника или служителя, поради което ползването му непосредствено след започване на работата за първи път реално няма да доведе до изпълнение на неговите цели.
		Санкциите - така определени в абсолютни размери, са неефективни, а някъде и водещи до фалит. Един голям работодател няма да се впечатли от 1000 лв. глоба, но за друг това може да е краят. Глобите трябва да се определят като процент от обоорта за да имат смисъл. После, ноторно известно е, че големите санкции раждат корупция, а и се използват за елиминиране на конкуренти. Винаги съм била на мнение, че неизбежността на санкцията е това, което дисциплинира, а не нейния размер.	**Не се приема**	Предлаганите санкции са съобразени със съществуващите до момента максимални и минимални размери. При определяне на наказанието се вземат предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства, както и имотното състояние на нарушителя.

7	М. Илиев	В чл. 10, ал. 4 след думите „на която“ да се добави „или от която обичайно“. Добавянето на думите „от която“ е необходимо, за да има съответствие с чл. 8, пар. 2 от Реглеамнет Рим I. „От която“ е добавено в редакцията на чл. 8 от Регламент Рим I, за да се обхванат мобилните дейности като пилоти и международен автомобилен транспорт, при които няма държава, в която се полага трудът, но има такава от която тръгват и се завръщат обичайно след изпълнение на възложената им работа.	**Приема се**	
8	БСК	Становището на БСК е публикувано на адрес https://www.bia-bg.com/standpoint/view/27256/	**Приема се частично**	Становището е обсъдено в Националния съвет за тристранно сътрудничество. Приетите предложения са отразени в ЗИД на КТ.
9	Българска браншова камара Машиностроене	В проекта за изменение и допълнение на чл.51б, ал.4 от КТ за усъвършенстване процедурата по разпростиране на отраслови или браншови колективни трудови договори се предвижда, че министъра може да го разпростре без той да е сключен от между всички представителни организации – работодателски и синдикати. Посочено е, че за да се гарантира взаимното зачитане на интересите на тези действия министърът на труда ще е задължен да поиска становищата на всички НПРО. Излиза, че министърът може да разпростре ОКТД, но трябва задължително да вземе становището на НПРО, т.е. да се съобрази с тях. С последното се създава впечатление, че разпростирането на ОКТД е едва ли не част от дейността на НПРО, а те не би следвало да се намесват в регулирането на индустриалните отношения във фирмите, което се прави на отраслово/браншово ниво. Отрасловите/браншови	**Не се приема**	След взето решение на заседание на НСТС разпоредбата на чл. 51б, ал. 4 от КТ е променена, като е предвидено, че министърът на труда и социалната политика може да разпростира трудовия договор или отделни негови клаузи след писмено съгласие от всички организации на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни на национално равнище.

		работодателски организа-ции не са подчинени (структури) на НПРО. Те ги упълномощават да бъдат такива, за да отстояват интересите на членовете им в НСТС по въпроси на трудовите и осигурителни отношение. Целта на искането на становище би следвало да се сведе до това да не се допусне пренебрегването на интересите на някои от членовете им, занимаващи се с тези дейности, но те са изключени в искането за разпростиране. Предлаганата промяна би допринесла за усъвършенстване на процедурата по разпростирането, ако след текста на ал.(4) , чл.51б се добави – дали сред членовете им има отраслови/браншови организации, които си партнират със синдикатите, подписват ОКТД, но не са включени като страни в предложения за разпростиране ОКТД. Мотиви: - Сдруженията членуващи в НПРО са с най-разнообразни интереси и предмет на дейност. Болшинството от тях не си партнират със синдикатите, а има и такива, които не желаят да чуят думата „синдикати“. Сигурно редица от тях са много полезни за членовете си по въпросите, за които са се обединили, но дейността им няма отношение към социалното партньорство и регулиране на индустриалните отношения. - Ако реално не се засили ролята и значението на работодателските организации на отраслово/браншово ниво партниращи си със синдикатите отрасловото/браншово договаряне е обречено да изчезне.		
10	Национален синдикат „Защита“	1. По отношение на присъединяването към Колективен трудов договор, сключен в предприятието или КТД по отрасли, браншове или общини, с които работодателят е	**Не се приема**	С промяната на чл. 57, ал. 3 от КТ се регламентира възможност, а не задължение, за включването

		обвързан. 1.1. Присъединяване към колективен трудов договор. Относно предложението за създаване на нова ал. 3 на чл. 57 от КТ според която „Редът и условията за присъединяването по ал. 2, включително и заплащане на парична присъединителна вноска, се определят между страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави“. Като имаме предвид: - разпоредбата на чл. 50, ал. 2 от КТ, според която колективния трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона; - разпоредбата на чл. 8, ал. 3 от КТ забраняваща каквато и да е дискриминация, привилегии или ограничения в трудовите права и задължения, основани на критерии, които не са свързани с характера на работата и необходимата квалификация, а с основания извън трудовото правоотношение, като сред дискриминационните критерии изрично е упоменато и членуването в синдикални организации; - разпоредбата на Раздел I „Защита при упражняването на труд“, Глава втора от Закона за защита от дискриминация, в който е законоустановено изискването на осигуряване на равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд, равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация, прилагане на еднакви критерии при прекратяване на трудовия договор, еднакви условия на труд за всички работници и служители, считаме, че поставянето като условие за присъединяване към КТД на внасянето на парична присъединителна		на клауза в колективния трудов договор относно присъединителна вноска на работници и служители, които не са членове на синдикалната организация, страна по него. По този начин се определя, че включването на такава клауза не противоречи на закона и не го заобикаля, нито накърнява добрите нрави. Освен това се се гарантират равни права на синдикалните членове и на работниците и служителите, които искат да се ползват от по-благоприятните условия на труд, без да са членове на синдикалната организация, подписала договора. Целта е да се улесни преговорният процес и сключването на колективни трудови договори.

		вноска драстично нарушава законоустановеното изискване за равенство в отношението към работниците и служителите при осъществяването на трудовите права и задължения. Затова категорично настояваме, в Кодекса на труда изрично да бъде предвидено, че присъединяването към колективен трудов договор става само и единствено чрез лично писмено волеизявление на работника или служителя. Настояваме категорично да бъде забранено събирането на каквито и да било присъединителни вноски за присъединяване към КТД, което масово се използва от казионните синдикати като „принуда“ работещите да членуват при тях. За нас са абсолютно несъстоятелни излаганите в практиката „мотиви“ за това, че членовете на синдикатите – страна по КТД плащали членски внос. Работниците и служителите членове на синдикалните организации страна по КТД, упражнявайки правото си на свободно синдикално сдружаване са избрали тези синдикални организации, приели са техните Устави, приели са да им заплащат членски внос срещу регламентиран в устава обем/кръг от права, предоставяни им от тези синдикални организации (не и единствено и само за сключване на КТД в предприятието). Тези две казионни синдикални организации умишлено, чрез т.нар. „присъединителна вноска“, се обединяват в общ проект за КТД, за да не допускат друга синдикална организация да бъде страна по колективен трудов договор, особено в предприятия от държавния сектор, където обикновено са подкрепяни и от работодателя и от принципала. От друга страна, факт е, че всички включени в КТД по-благоприятни условия за работниците и служителите се		

		осигуряват и плащат от работодателя, не от синдикалните организации – страна по КТД. Не на последно място, установяването на различия между работещите с оглед на членуването им в синдикалната организация, и то точно определена – страна по колективен трудов договор, противоречи и на закрилната функция на Кодекса на труда, тъй като по-благоприятните условия на труд се поставят в зависимост от утежняващи условия за онези работници и служители, които не членуват в синдикалната организация – страна по договора. 1.2. Присъединяване към колективен трудов договор на отраслово и браншово равнище и колективен трудов договор по общини. Кодексът на труда не предвижда изрично присъединяване към колективен трудов договор на отраслово или браншово равнище и към колективен трудов договор по общини. Съгласно закона тези колективни трудови договори се сключват само от национално представителните организации. Това, на практика, масово се използва от национално представителните синдикати за „манипулативно“, „принудително“ по „административен ред“ набиране и задържане на членска маса на тези организации, под угрозата работникът или служителят да няма възможност да се възползва от по-благоприятните условия на труд, договорени в тези договори, ако не е член на синдикалната организация – страна по договора. Парадоксът е, че именно в значими държавни сектори като здравеопазване и образование, или в предприятия с държавно и общинско участие, финансирани от държавния или общинските бюджети (т.е. от българския данъкоплатец) масово се „злоупотребява“ с тази празнота		

		на закона и се осигурява набиране и задържане на членска маса на точно определени синдикални организации – национално представителните, защото в противен случай, работниците и служителите, които не членуват в тях, ще бъдат в по-неблагоприятни условия на труд при осъществяване на трудовите права и задължения. Затова настояваме, в Кодекса на труда да бъде включена разпоредба регламентираща присъединяването към КТД на отраслово и браншово равнище и колективен трудов договор по общини, като отново да бъде предвидено, че присъединяването към колективен трудов договор става само и единствено чрез лично писмено волеизявление на работника или служителя до работодателя.		
		2. По отношение на сключването на колективен трудов договор в предприятието, при условията на чл. 51а от Кодекса на труда. В колективния трудов договор в предприятието се договарят по-благоприятни условия по повод осъществяването на трудовите права и задължения, които всъщност, по силата на редица законови и подзаконови нормативни актове следва, при утвърждаването им, работодателят да консултира/съгласува с всички синдикални организации в дружеството, независимо от обстоятелството дали са страна по КТД или не. Такива са например условията на труд по отношение на: основните и допълнителните трудови възнаграждения; работното време, почивките и отпуските; здравословните и безопасни условия на труд; предоставяне на безплатна храна; специално работно и униформено облекло; процедури по информиране и консултиране и др. Като имаме предвид, че основният дълбок смисъл и ценност на колективното договаряне е регламентирането на по-благоприятни, от предвидените в закона, условия на	**Не се приема**	Съгласно чл. 51а, ал. 3 от Кодекса на труда, когато синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове. По този начин се гарантира възможността всички работници и служители да изразят мнението си кой от представените проекти съответства в най-голяма степен на техните интереси.

		труд на работниците и служителите, считаме за необходимо и справедливо в процеса на преговаряне за сключване на КТД на предприятие да участват всички синдикални организации. Да бъде осигурена възможност на всички синдикални организации, представляващи работниците и служителите от предприятието, да изразят, отстояват и защитят интересите на своите членове, които всъщност са работници и служители на съответното предприятие. Защото има порочна практика работодатели и казионни синдикати в нарушение на закона и манипулирайки с уж проведени общи събрания, подписват колективни трудови договори в нарушение на всякакви законови процедури, само за да не допуснат друга синдикална организация, различна от казионните, да участват в колективното трудово договаряне на ниво предприятие.		
		3. По отношение на сключването на колективен трудов договор при условията на чл. 51б и чл. 51в от Кодекса на труда. В редица отрасли и браншове или общини освен национално представителните синдикални организации съществуват и успешно работят и синдикални организации, които не по една или друга причина не са признати от Министерски съвет за национално представителни. В някои случаи тези ненационално представителни синдикални организации дори имат по-голяма представителност от някоя от признатите от МС за национално представителни синдикални организации, но са ограничени и лишени от иницииране или участие в колективно договорния процес от законовата разпоредба, предвиждаща участие единствено на национално представителните синдикални организации по смисъла на	**Не се приема**	Изискването колективният трудов договор на отраслово и браншово равнище и по общини да се сключва от представителните организации е продиктувано от обстоятелството, че те представляват значителен брой работници и служители. Признаването на работодателски и синдикални организации за представителни на национално равнище е свързано с изпълнението на законоустановени критерии за минимален членски състав, като целта е признаването на

		чл. 34 от КТ. В тази връзка, и предвид изложеното в т. 2, считаме за необходимо и справедливо да бъде гарантирано от закона инициирането на колективно договаряне и участието в колективното договаряне на всички съществуващи и представени в отрасъла, бранша или общината синдикални организации, независимо от обстоятелството дали са признати от МС за национално представителни организации на работниците и служителите или не.		социален мандат.
		4. По отношение на регламентиране на възможност за социалните партньори да договарят по-голяма продължителност на извънредния труд в рамките на една календарна година до 300 часа. Отчитайки вредното въздействие на извънредния труд върху здравето на работника или служителя – физическото и психическо претоварване, изтощаване и невъзможност да се възстанови пълноценно работната сила, законодателят е предвидил забрана на извънредния труд, а в случаите на допустимост като компенсация за вредността му е предвидено заплащането на увеличено възнаграждение. На практика, дали поради липса и недостатъчен персонал, дали умишлено, но е факт, че масово работещите полагат извънреден труд много над допустимата продължителност, установена в чл. 146 от КТ. Имайки предвид вредността на извънредния труд за здравето на работещите, считаме за недопустимо отмяната на забраната за полагане на извънреден труд или каквото и да е увеличаване на неговата продължителност. В случай, че Държавата и национално представителните синдикални и работодателски организации съгласуват помежду си и приемат допускане на възможност за увеличаване на продължителността на извънредния труд	**Не се приема**	С предлаганите изменения се предоставя правото чрез отраслов или браншови КТД да се договори по-голяма продължителност на извънредния труд в рамките на една година, но не повече от 300 часа. Това е възможност, която може да се реализира само при взаимно съгласие на синдикалните и работодателските организации. В процеса на преговорите за сключване на КТД няма пречка да се договарят и конкретните размери на увеличеното възнаграждение (вкл. по-големи от определените в чл. 262, ал. 1 КТ), които ще се дължат от работодателя при полагане на извънреден труд.

		за една година до 300 часа, считаме, че е наложително едновременно с увеличаване на продължителността да бъде драстично увеличен и минималния размер на увеличението на възнаграждението предвидено в чл. 262, ал. 1 от КТ за часовете положен извънреден труд над 150 часа, а именно: - 150% - за работа в работни дни; - 200% - за работа през почивни дни; - 400% - за работа през дните на официални празници; - 150% - за работа при сумирано изчисляване на работното време.		
		5. По отношение на сумираното изчисляване на работното време. Приемаме намаляването на периода на сумираното изчисляване на работното време от 6 на 4 месеца. Но сме категорично против предвижданата възможност да бъде удължаван за определени дейности до 12 месеца. Това неминуемо ще доведе до ощетяване на работещите – забавено и много по-късно начисляване и изплащане на извънреден труд, а е и възможно изобщо да не се стигне до подобно начисляване и изплащане на извънреден труд.	**Не се приема**	Предлаганите изменения съответстват на възможностите за дерогации, предвидени в Директива 2003/88/ЕО. С чл. 19, § 2 от Директива 2003/88/ЕО се предоставя право на държавите членки да допуснат с колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори, да се определят референтни периоди, които в никакъв случай не надвишават 12 месеца.
		6. По отношение на размера на обезщетението при незаконно уволнение В чл. 225, ал. 1 от КТ е предвидено, че при признато незаконно уволнение на работника или служителя той има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал за работа, но за не повече от 6 месеца. Като имаме предвид, че съдебните дела се точат с години, и през цялото това време незаконно уволнения работник	**Не се приема**	В Гражданския процесуален кодекс (ГПК) е предвидено бързо производство при разглеждане на искове за трудово възнаграждение, за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, за възстановяване на предишната работа, за обезщетение за

		или служител търпи вреди поради незаконното си уволнение, считаме за изключително несправедливо ограничаването на отговорността на работодателя само до 6 месечни брутни заплати. Предлагаме ограничаването на размера на обезщетението при незаконно уволнение до 6 месечни брутни работни заплати да отпадне и дължимото от работодателя обезщетение при незаконно уволнение да бъде за целия период от прекратяване на трудовото правоотношение до признаването на уволнението за незаконно, както ида бъде приета персонална имуществена санкция или глоба за представляващия работодателя (виновното длъжностно лице) извършил незаконното уволнение.		времето, през което работникът е останал без работа поради уволнението, и за поправка на основанието за уволнение, вписано в трудовата книжка или в други документи (чл. 310 ГПК). Бързото производство по трудови дела е предпоставка и за по-кратки срокове на обезщетението за оставане без работа. Освен предвиденото в чл. 225 от Кодекса на труда обезщетение за незаконно уволнение, работникът или служителят има право да претендира и обезщетение за неимуществени вреди, което съгласно Закона за задълженията и договорите (ЗЗД) не е ограничено като срок и размер. Съдът може да присъди обезщетение за претърпените неимуществени вреди, които са пряка и непосредствена последица от непозволеното увреждане. Освен на посочените обезщетения по КТ и ЗЗД работникът или служителят има право и на обезщетение за безработица по реда и при условията на Кодекса за социално осигуряване.

		7. Въвеждане на забрана членовете на синдикалното ръководство (в предприятие, отрасъл, бранш, общинско, областно и национално ръководство) да заемат ръководни/управленски длъжности. Доста чести са случаите, в които синдикални лидери на казионни синдикати заемат ръководни управленски длъжности (в т.ч. като директори, началници, дори и в Съвета на директори) и злоупотребявайки с работодателска власт „насочват“ работници и служители в коя синдикална организация да членуват. Нерядко прибягват и до недопустима саморазправа с онези работници и служители, които не са избрали „правилната“ синдикална организация и упражнявайки правото си на свободно синдикално сдружаване са избрали синдикална организация различна от тази, в чието ръководсто е техния началник или директор. Като имаме предвид, че съгласно чл. 4, ал. 2 от КТ синдикалните организации представляват и защитават интересите на работниците и служителите пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения, считаме за абсолютно недопустимо представителите на синдикалните организации в същото време да са и представляващи работодателя и длъжности с управленски/ръководни функции.	**Не се приема**	Предложението е предпоставка за ограничаване на конституционно признатото право на труд. Също така е свързано с дискриминация по признак синдикално членство, което е забранено съобразно чл. 8, ал. 3 от КТ.
		8. По отношение на определяне на размера на трудовото възнаграждение за единица изработка (трудова норма). Определянето на размера на трудовото възнаграждение за единица изработка (трудова норма) да се утвърждава от работодателя след проведени консултации със синдикалните организации в дружеството, за което работодателят задължително да ги поканва. Размерът на трудовото възнаграждение за единица	**Не се приема**	Размерът на възнаграждението се договаря от работника или служителя и работодателя в индивидуалния трудов договор. Трудовите норми се определят с оглед установяване на нормална интензивност на труда. Съгласно чл. 250, ал. 2 от КТ трудовите

		изработка (трудова норма) трябва да бъде законово определен така, че като се има предвид и нормата като мярка на дължимия труд, да бъде гарантирано месечно възнаграждение не по-малко от размера на минималната работна заплата за страната.		норми се определят и изменят от работодателя след вземане на мнението на заинтересуваните работници и служители.
		9. По отношение на редът за установяване на наличието на критериите по чл. 34 от КТ. В настоящият си вид Наредбата за определяне на реда за установяване на наличието на критериите за представителност на организациите на работници и служители и на работодателите обслужва интересите на настоящите кационни синдикати и на практика възпрепятства появата на трета национално представителна синдикална организация, най-малкото защото в чл. 5, ал. 1 от Наредбата е предвидено, че Единният протокол трябва да бъде подписан от всички синдикални организации и работодателя. На практика се оказва, че признаване на съществуването на една синдикална организация, различна от КНСБ и КТ „Подкрепа“, преброяването на нейните членове, зависи от добрата воля на работодатели и казионните синдикати да подпишат този Единен протокол. В случай, че откажат да го подпишат /каквито случаи има в практиката/, другата, различна от тях синдикална организация няма как да удостовери съществуването и членовете си! Чл. 5, ал. 4 и ал. 5 от същата Наредба предвижда при „спор“ /не и при отказ да се подпише Единния протокол?!/ националните ръководни органи на спорещите организации на работниците и служителите да обсъдят възникналите разногласия и да вземат решение по спора в определен срок, или ако не вземат решение да подпишат протокол в който се посочват разногласията. Но никъде не е вменено задължение да се „обсъждат“	**Не се приема**	Промени в нормативната уредба (Кодекса на труда и Наредбата за определяне на реда за установяване на наличието на критериите за представителност на организациите на работници и служители и на работодателите) по време на стартирала процедура за признаване на представителност на организациите е неуместно.

		възникнали разногласия, нито има законов регламент за случаите, когато някоя синдикална организация изобщо отказва да подпише Единния протокол и/или да провежда обсъждане по съществуващия спор. Още повече, че считаме за абсолютно излишно воденето на всякакви спорове с организации, които са ти конкуренция или с работодатели, които не желаят изобщо съществуването на синдикална организация в предприятието. Считаме за наложително да бъдат направени законодателни промени в Наредбата за определяне на реда за установяване на наличието на критерии за представителност на организациите на работниците и служителите и на работодателите, особено в частта, която предвижда като условие за признаване подписване на единен протокол от работодателя и от всички синдикални организации, участващи в процедурата по установяване на критериите. Всяка една синдикална организация разполага с първични организационни документи, чрез които може да бъде доказана числеността и наличието на съществуваща структура в дадено предприятие, икономическата дейност или на териториален принцип, без да бъде поставяна в зависимост от волята да подпише на работодателя или на друга синдикална организация. От друга страна да не бъде поставяно като условие едновременно изпълнението на критериите по чл. 34, ал. 1, т. 1, т. 2, и т. 3 от КТ, защото означава ли, че една синдикална организация, която има напр. има 200 хил. членове, но има местни органи в по-малко от една четвърт от общините в страната, не би била достатъчно представителна!? Не на последно място, като имаме предвид, че		

		тристранното сътрудничество в НСТС, където участват т.нар. национално представителни синдикални организации, които представляват една 8% от заетите по трудови правоотношения, се дискутират въпроси не единствено и само касаещи трудовите и осигурителните отношения, но и въпроси, отнасящи се до социалното подпомагане и социалните услуги, въпроси на данъчната и бюджетната политика, въпроси на политиката на пазара на труда, за борба с бедността, държавната политика в сферата на здравеопазването и образованието, въпроси на демографската политика и т.н., считаме, че най-справедливо ще бъде да бъдат провеждани Синдикални избори. Така например, както на пролет предстоят Парламентарни избори е напълно възможно заедно с тях да бъдат проведени и Синдикални избори – нека българските граждани свободно да изберат коя синдикална организация да ги представлява в НСТС. Тези казионни синдикални организации представляват едва 8% от наетите по трудови взаимоотношения и близо 4% от 7млн.българи, а с участието си в НСТС „определят“ съдбата на 7 млн. български граждани. Затова нека гражданите, без да бъдат задължавани да членуват и без да плащат присъединителни вноски, да изберат коя синдикална организация да ги представлява и да защитава интересите им в НСТС. Защото в момента не е ясно кои пенсионери, кои майки, кои хора с увреждания, кои социално слаби или безработни „упълномощиха“ тези синдикати да участват и да ги представляват в НСТС?!		

		10. По отношение правото на стачка Едно от основните права на работниците и служителите за защита на техните икономически и социални права е правото на стачка. Така, обаче, както е уредено в българското законодателство, на практика се оказва, че в България законна стачка е невъзможно да бъде проведена, и че всеки организиран натиск от работещите, чрез временно преустановяване на работа за защита на своите права и интереси, е обречен да бъде обявен за незаконен. Което пък от своя страна ги поставя в неблагоприятна позиция да се чувстват застрашение във всеки един момент да бъдат „обвинени“ за нанасяне на огромни имуществени вреди от страна на работодателя, и реално ги поставя в невъзможност да упражнят едно от своите основни права. Настояваме, да бъдат направени такива промени в Закона за уреждане на колективните трудови спорове, които да гарантират реалното и законно упражняване на правото на стачка, кратки срокове и процедури, премахване на изискването за законност наличието на „съгласие“ на работодателя, както и обявяване на обстоятелството „законна“ или „незаконна“ е една стачка преди нейното провеждане, каквато е практиката в страните от Европейския съюз.	**Не се приема**	Предложението е извън обхвата на законопроекта. Правото на стачка и процедурата по стартирането й са уредени в Закона за уреждане на колективните трудови спорове.
11	Сдружение на директорите в средното образование в Република България	Алинея 1 на параграф 7 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за държавния служител (ЗДСл) регламентира правата, които имат държавните служители, избрани за органи на власт, след прекратяване на техните правомощия. Разпоредбата е израз на правото на труд, прогласено в чл. 48, ал. 1 от Конституцията на Република	**Не се приема**	Предложението е извън обхвата на законопроекта. Кодексът на труда урежда общи и основни права и задължения на работниците и служителите, които се отнасят за всички

		България, което не може да бъде накърнявано в случаите на изпълнение на политическа мандатна длъжност. Конкретното прилагане на това конституционно право не намира отражение в Кодекса на труда. Липсва законова гаранция, че лицата, назначено по трудово правоотношение за ръководители на бюджетни организации, избрани за органи на власт могат след прекратяването на правомощията им като органи на власт да продължат да изпълняват заеманата до избирането им длъжност в системата на предучилищното и училищното образование. С оглед недопускане на дискриминация по отношение упражняване правото на труд, предлагам регламентация за правата на лицата, назначено по трудово правоотношение за ръководители на бюджетни организации, избрани за органи на власт, след прекратяване на техните правомощия, която да гласи следното: „§..,(1) Лице, назначено по трудово правоотношение за ръководител на бюджетна организация, или негов заместник, който бъде избран за народен представител, министър, кмет или бъде назначен за областен управител или бъде избран или назначен за едноличен орган на власт, негов заместник или член на колегиален орган на власт, има право след прекратяване на пълномощията му да заеме предишната си длъжност. За времето на отсъствието му на същата длъжност може да бъде назначено 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 политическите кабинети, съветниците и експертите към тях.		работници и служители, независимо от отрасъла, в който работят, или от вида и предмета на дейност на предприятието, в което са заети, от основанието, от което е възникнало трудовото правоотношение (трудов договор, избор или конкурс). Редът за назначаването и правомощията на органите на изпълнителната власт са уредени в Закона за администрацията и не следва да се регулира в Кодекса на труда.

		(3) Алинея I не се прилага ако за времето на отсъствие на лицето на заеманата от него длъжност е назначено друго лице след конкурс. На основание гореизложеното, считам, че с настоящото предложение за изменение на Кодекса на труда ще се гарантира и защити прогласеното в чл. 16 от Конституцията на Република България право на труд на всеки един български гражданин.		
1 2	„ЧЕЗ България“ ЕАД	Дружествата от групата на ЧЕЗ в България са едни от големите работодатели в страната, поради което от особена важност за осъществяване на дейността им е нормативната уредба в областта на трудовото законодателство да е ясна и непротиворечива. В тази връзка бихме искали да изразим нашата подкрепа за предлаганите промени за усъвършенстване на нормативната уредба по отношение на: процедурата по разпростиране на сключените отраслови или браншови колективни трудови договори, както и тези, с които се дава възможност чрез механизма на колективното трудово договаряне на браншово и отраслово равнище да се договаря по-голяма продължителност на извънредния труд на работник или служител, но не повече от 300 часа в рамките на една календарна година. Считаме за напълно правилна и предлаганата нова т. 22 в § 1 от допълнителните разпоредби на КТ, с която се въвежда легално определение на понятието „системни нарушения на трудовата дисциплина", като по този начин ще се намалят затрудненията, когато се налага най-тежкото като вид наказание - дисциплинарно уволнение на основание чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ. Във връзка с предлаганите промени в КТ, бихме искали да направим предложение за промяна на текста на чл. 194 от КТ, като се добави следният нов текст в ал. 4:	**Приема се**	Предложението е отразено в § 17 от законопроекта.

		(4) Сроковете по ал. 1 не текат през времето, необходимо на работодателя за получаване на мнението на трудово-експертната лекарска комисия (ТЕЛК) и даване на предварително разрешение за уволнение от инспекцията по труда, в случаите по чл. 333. Целта на предлаганата промяна е да се въведе още едно основание за спиране на преклузивните срокове (2-месечен и 1-годишен) за налагане на дисциплинарно наказание в случаите, когато работникът се ползва от предварителна закрила по чл. 333 от КТ поради болест по Наредба № 5 от 20.02.1987 г. болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда („Наредба № 5“) и работодателят е длъжен да се обърне за даване на мнение към ТЕЛК, след което е длъжен да се обърне за даване на предварително разрешение за уволнение към ИА ГИТ. В момента действа императивната правна норма на чл. 194, ал. 3 от КТ, съгласно която преклузивните 2-месечен срок и 1-годишен срок за налагане на дисциплинарно наказание се прекъсват само при отпуск на служителя или при участие в стачка на служителя, като няма никакви други изключения. В постоянната съдебна практика на ВКС изразена в решение N9 256 от 18.05.2012 г. по гр. д. №1036/2011 г. на IV Г.О. на ВКС, определение № 277 от 21.02.2014 г. по гр. д. №7293/2013 г. на III Г.О. на ВКС и определение № 473 от 27.05.2020 г. по гр. д. №4883/2019 г. на III Г.О. на ВКС, също непротиворечиво се приема, че има само две единствени основания за спиране на преклузивните срокове по чл. 194, ал. 3 от КТ – отпускът и стачката. Мотивите да предложим създаването на нова ал. 4 в чл. 194 от КТ се основават на констатациите от		

		дългогодишният ни опит при наличие на аргументи и изразена воля от работодателя да наложи най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“ на служител, ползващ се от предварителна закрила като страдащ от болест по Наредба № 5: Работодателят е длъжен да спази 2-месечният срок по чл. 194, ал. 3 от КТ, като започва сезиране на държавните органи (ТЕЛК и ИА ГИТ), с малка или без никаква надежда, че ще успее да получи мнението от ТЕЛК и предварително разрешение от ИА ГИТ в преклузивния 2-месечен срок. Работодателят подава искане за мнение от ТЕЛК, но понякога изминават два, три или повече месеца, докато получи мнението на ТЕЛК (особено в летните месеци, когато лекарите са в отпуск и ТЕЛК не работят). След получаване на мнението от ТЕЛК, работодателят се обръща с искане към ИА ГИТ за предварително разрешение, като ИА ГИТ има 7-дневен срок за произнасяне, съгласно чл. 6 от Наредба № 5. И така на практика, много често, докато се произнесат посочените държавни органи (ТЕЛК и ИА ГИТ) 2-месечният, преклузивен срок по чл. 194, ал. 3 от КТ изтича, за което изтичане работодателят няма никаква вина. Същевременно се оказва, че виновният работник няма да бъде уволнен, защото е изтекъл срокът за налагане на най-тежкото наказание, поради забавянето на ТЕЛК и на ИА ГИТ. Смятаме, че прекпузивният срок по чл. 194, ал. 3 от КТ не следва да тече през времето, необходимо на държавните органи (ТЕЛК и ИА ГИТ) да дадат мнение и предварително разрешение за уволнение. Според нас тълкуването на двете посочени в чл. 194, ал. 3 от КТ основания за спиране на двумесечния срок по		

		чл.194 КТ (отпуск и стачка), като единствени и изключителни, е неправилно и противоречи на чл. 46 от Закона за нормативните актове. Считаме, че както отпуската, която спира преклузивния срок по чл.194 от КТ, може да е разрешена от здравен орган (лекуващ лекар, ЛКК, ТЕЛК, НЕЛК), така й задържането/забавянето от здравен орган (ТЕЛК) да се произнесе по чл. 333, ал. 2 във връзка с чл. 4, ал. 1 от НАРЕДБА № 5 са еднакви по сила основания за спиране на двумесечния срок по чл.194 от КТ. Към момента поради наличието на само две изключителни основания, спиращи преклузивния срок по чл. 194, ал.3 от КТ, са налице предпоставки недобросъвестни работници и служители да черпят права от своето неправомерно поведение и извършените от тях нарушения на трудовата дисциплина да останат без последствия, поради обективни обстоятелства, стоящи извън контрола на работодателя - забавяне от страна на държавни институции. Фактическата невъзможност на работодателя да наложи дисциплинарна отговорност в такива хипотези води до неравнопоставеност в отношенията работодател - служител и създава стимули за превратно упражняване на права.		
13	Станчева	Категорично не съм съгласна, чрез колективното трудово договаряне на браншово ниво да се договаря увеичение на извънрдния труд до 300 часа и сумираното изчисяване на работното време до 12 месеца, в рамките на една каендарна година!	**Не се приема**	Възможността чрез отраслов или браншови КТД да се договори по-голяма продължителност на извънредния труд в рамките на една година, но не повече от 300 часа, както и референтен период на отчитане на сумираното изчисяване на работното време до 12 месеца може да се реализира само при взаимно

				съгласие на синдикалните и работодателските организации. Това е от голямо значение за оптимизиране на работните процеси и повишаване на производителността на труда, при запазване на приложимите стандарти и изисквания към условията на труд.
14	Aziti	АВС професии - А професия се практикува 4 дни от седмицата, В професия - един ден в седмицата, а С професия - един месец в годината. АВС професиите да се категоризират и всеки сам да избира освен основната си професия, какви други обществено полезни или не толкова желани професии/дейности би желал да упражнява.	**Не се приема**	Предложението е извън обхвата на законопроекта. Следва да се отбележи, че в чл. 114 от КТ е предвидена възможност за сключване на трудов договор за определени дни от месеца.
15	M.Dimitrov	Две от предложенията със сигурност са неприемливи за мен: 1. Първото е предложението чрез колективно трудово договаряне да се позволява на работодателите да установяват сумирано изчисляване на работното време за период от 12 месеца. С употребата на СИРВ и без това се злоупотребява у нас. Същото все по-често се въвежда и прилага във всякакви браншове и сектори, без да са налице предпоставките, които според Конвенция № 1 на МОТ относно работното време и според Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време, са необходимо условие за установяване на СИРВ - най-вече наличието на непрекъсваем производствен процес. Цитираната Директива не позволява националните законодателства да предвиждат подобна дерогация на ограничаването на референтния период, който според директивата е 4 месеца.	**Не се приема**	Мотиви са посочени в т. 13. Допълнително, следва да се обърне внимание, че с чл. 19, § 2 от Директива 2003/88/ЕО се предоставя право на държавите членки да допуснат с колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори, да се определят референтни периоди, които в никакъв случай не надвишават 12 месеца. Поради това предлаганите изменения съответстват на възможностите за дерогации, предвидени в Директива 2003/88/ЕО.

		Предложения вариант в този ЗИД на КТ, не попада в обхвата и приложното поле на предвидените в Директивата изключения. 2. Предвижданото на възможността да се преодолее ограничението за полагане на извънреден труд над 150 часа на годишна база, като същото чрез колективно трудово договаряне се трансформира в ограничение до 300 часа, под предлог, че се осигурява гъвкавост, по същността си е сериозно отстъпление от съвременните постижения в областта на регламентацията на трудовите права. Напълно противоположно е това нормативно разрешение на опитите за осигуряване на по-добри и по-здравословни условия на труд. Предложението е в противоречие с принципната забрана за полагане на извънреден труд, доколкото разширява приложното му поле, особено в комбинация с безконтролно прилагане на института на СИРВ. Що се отнася до предложенията, напълно се солидаризирам с предложените от Синдиката на административните служители "Подкрепа" текстове и мотивите към тях. Крайно време е да се предприемат действия в посока на премахване на несправедливо и необосновано наложените рестрикции по отношение на работещите по трудово правоотношение служители в администрацията.		

16	САС "Подкрепа"	САС "Подкрепа" настоява за: - Ежегодно осигуряване на средства за представително облекло на служителите в държавната администрация; - Изплащане на допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит на служителите в държавната администрация;	**Не се приема**	- Регламентиране на право на парични средства за представително облекло на служителите по трудово правоотношение в държавната администрация следва да бъде прието след преценка на необходимостта, предвид функциите, които изпълняват тези служители, като се има предвид, че за част от тях въпросът е уреден с други нормативни актове (напр. устройствен правилник или специален закон), а други имат право на безплатно работно облекло. - Заплащането на служителите в държавната администрация се осъществява по ред и условия различни от тези в другите сектори на икономиката. Създадени са ясни правила за формирането и увеличението на работната заплата на служителите, както и обвързване на възнагражденията с постигнатите резултати. Съгласно установения механизъм за формиране на работната заплата за работещите по трудово правоотношение в държавната администрация, при

				определяне на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати при изпълнението на възложените им задълженията се взема предвид придобитият професионален опит.
17	СНЦ „Съюз на международните превозвачи“	1. По изготвените изменения на чл. 121а, ал. 6: Съгласно обсъждания законопроект и мотивите към него, чл. 121а, ал. 6 цели да имплементира в българското законодателство разпоредбата на чл. 3, пар. 1, буква в) от Директива (ЕС) 2018/957 относно дължимото на командирования работник „възнаграждение”. Трябва да се отбележи, че такава разпоредба не съществува в посочената Директива и предполагаме, че законодателят е имал предвид чл. 1 от Директива (ЕС) 2018/957, с който се изменя от чл. 3, пар. 1, буква в) от Директива 96/71/ЕО. При изготвянето на законопроекта явно не са взети предвид следни те разпоредби от посочената Директива: - съображение 15 - „ Поради изключително мобилното естество на работата в международния автомобилен транспорт прилагането на настоящата директива за този сектор поражда специфични правни въпроси и трудности, които трябва да бъдат отчетени в рамките на пакета за мобилност чрез специати правила за автомобилния транспорт, които освен това ще засилят борбата с измамите и злоупотребите. - чл. 2. пар. 2, буква б) - „В контекста на член 3, параграф 3 от настоящата директива, като се има предвид	**Не се приема**	Предлаганата промяна в чл. 121, ал. 6 от КТ е в съответствие с изискванията на чл. 3, § 1, буква „в“ от Директива (ЕС) 2018/957 и се отнася до командировани и изпратени работници и служители на територията на Република България. С нея не се регулира командироването на транспортни работници от страната в други държави членки на Европейския съюз. След приемане на Директива 2006/22/ЕО съответните минимални изисквания, свързани с работата в международния автомобилен транспорт, ще бъдат предвидени в съответното секторно законодателство.

		развитието във връзка със законодателния акт за изменение на Директива 2006/22/ЕО на Европейския парламент и на Съвета (13) по отношение на изискванията за изпълнение и за определяне на специални правила по отношение на Директива 96/71 /ЕО и Директива 2014/67/ЕС за командироването на шофьори в сектора на автомобилния транспорт. - чд. 3. пар. 3 -„Настоящата директива се прилага за сектора на автомобилния транспорт от датата на прилагане на законодателния акт за изменение на Директива 2006/22/ЕО по отношение на изискванията за прилагане и за определяне па специални правила по отношение на Директива 96/71/ЕО и Директива 2014/67/ЕС за командироването на шофьори в сектора на автомобилния транспорт. Въпреки цитираните разпоредби на Директива (ЕС) 2018/957, законопроектът не съдържа разпоредба, която изрично да изключва приложението на предлаганите промени към правоотношенията в сектора на международен автомобилен транспорт. В този смисъл, обсъжданият проект за изменение на КТ не само, че не постига поставените в § 34 от същия цели, но и противно на заложеното в Директивата разпростира действието й и спрямо сектора международен автомобилен транспорт. От мотивите към законопроекта става ясно, че "Директива (ЕС) 2018/957 установява и други права и задължения при командироване на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, които ще бъдат въведени в националното законодателство с промени в Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, основание за които ще е приемането на законопроекта. Трябва да се има предвид обаче, че при		

		липса на изрична норма в КТ, която да изключва от предметния обхват на Директива (ЕС) 2018/957 сектора на международния автомобилен транспорт, е изменение на горепосочената Наредба не може да се променя обхватът на разпоредба от кодекса. В този смисъл, дори и да се измени наредбата, то тя ще се окаже в противоречие с кодекса (акт от по-висока степен). Съгласно чл. 15, ал. 3 от ЗНА „Ако постановление, правилник, наредба или инструкция противоречат на нормативен акт от по-висока степен, правораздавателните органи прилагат по-високия по степен акт“ - следователно в частта си относно автомобилния транспорт Наредбата няма да се прилага, а ще са приложими разпоредбите на КТ, които с предложените промени не изключват приложението на Директива (ЕС) 2018/957 спрямо сектора на автомобилния транспорт. Затова предложеният законопроект пряко противоречи на разпоредбите на самата Директива, която цели да имплементира. С оглед на гореизложеното считаме, че предвидените изменения на чл. 121а, ал. 6 от КТ не въвеждат правилно в българското законодателство разпоредбите на Директива (ЕС) 2018/957 и така оформени предложените разпоредби дори противоречат на правото на ЕС. Това обстоятелство ще доведе освен до неправилно правораздаване и до евентуална отговорност на държавата за неправилно прилагане на европейското законодателство, тъй като в този си вид измененията на КТ не съобразяват развитието на законодателния акт за изменение на Директива 2006/22/ЕО на Европейския парламент и на Съвета по отношение на изискванията за изпълнение и за определяне на специални правила по отношение на Директива 96/71/ЕО и Директива 2014/67/ЕС за командироването на шофьори в сектора на автомобилния		

		транспорт. Ето защо, считаме за необходимо да бъде предвиден текст в чл.121а, който да изключва от обхвата на разпоредбата международния автомобилен транспорт, като ясно и недвусмислено се предвиди, че тази разпоредба не са прилага за сектора международен автомобилен транспорт.		
		2. По изготвените изменения в чл. 10: Предвидените изменения в чл. 10 от КТ създават едностранна стълкновителна норма, която определя КТ като приложимо право към трудовото правоотношение между работодател и работник или служител, чието място на работа е в България, както и трудовото правоотношение между български работодател и работник или служител, чието място на работа е извън България. Тук трябва да се посочи, че Директива (ЕС) 2018/957 цели хармонизиране на материалното право на държавите-членки в съответната материя, а не създаването на отпращащи норми, които да уреждат приложимото към трудово правоотношение с международен елемент право. В този смисъл, предвидените изменения в чл. 10 не са свързани по никакъв начин с имплементирането на Директива 2018/957 в българското законодателство и затова няма основание за изменението на чл. 10. Още повече, че след приемането на Република България като държава- членка на Европейския съюз през януари 2007 г. правото на ЕС има примат над вътрешното ни законодателство. В този смисъл, стълкновителната норма на чл. 8 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I) има предимство пред изменения чл. 10 от КТ. Цитираната разпоредба от Регламента ясно посочва, че доколкото	**Не се приема**	Предлаганите промени в чл. 10 на КТ са в съответствие с изискванията на Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I). Целта на измененията е да се определи по безспорен начин приложимостта на българското трудово законодателство към трудови правоотношения с международен елемент, като в това число се включва не само работата в други държави членки на Европейския съюз, но и в трети държави.

		приложимото към трудовото правоотношение право не е избрано от страните, то се урежда от правото на държавата, в която или от която работникът обичайно полага своя труд по изпълнение на договора. В този смисъл, след влизането в сила на Регламент 593/2008 на 17 декември 2009 г., чл. 10 от КТ е загубил своето действие и не просто, че няма смисъл от изменението му, а дори трябва да бъде отменен поради явното му противоречие с Регламента. И доколкото изменението на чл. 10 от КТ е ДВ, бр. 108 от 19.12.2008 г. може би е било оправдано поради липсата на общностна норма, която да регулира материята, то предвидената в обсъждания законопроект промяна към настоящия момент е no sense. С оглед на гореизложеното считаме, че предвидените изменения на чл. 10 от КТ не целят въвеждането на изискванията на Директива (ЕС) 2018/957, както е посочено в самия законопроект, а от юридическа гледна точка съществуването на разпоредбата на чл. 10 от КТ в настоящата (и предлаганата) редакция е ненужно и дори рисковано, тъй като може да доведе до неправилно правоприлагане.		
		3. По отношение на измененията в чл. 516: Изготвените изменения предвиждат отпадането на първата част на чл. 516, ал. 4 от КТ „Когато колективният трудов договор на отраслово или браншово равнище е сключен между всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша...” и заменянето му с „При постъпило искане за разпростиране, министърът ни труда и социалната политика следва да поиска становището на всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище“. По този начин се създава възможност	**Приема се частично**	Мотивите са посочени в т. 9.

		действието на колективен договор, който е сключен между една представителна организация на работниците и служителите и една на работодателите, да бъде разпрострян върху всички предприятия от отрасъла или бранша. На практика изискването за съгласието на всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша се заменя е даването на становище от тяхна страна, което становище не е задължително да бъде дадено, тъй като липсва санкция, която да скрепи упражняването на това право. Няма задължение и у министъра на труда и социалната политика да вземе предвид становищата и да отрази евентуални техни възражения в решението си. Така се създава възможност действието на колективния трудов договор да бъде разпростряно върху всички предприятия, като на практика договорът е подписан от едно браншово сдружение. Считаме, че това застрашава нормални те трудови отношения, както и ще рефлектира върху всички други правоотношения, които са непосредствено свързани с трудовите. Предложеното изменение на законовата разпоредба създава предпоставки за налагане на правила, които да не получават балансираната подкрепа на другите организации в бранша, респективно браншови синдикални организации и да се отнеме законово гарантираната на страните свободна воля при колективното договаряне. Ако се приемат предложените изменения, се избягва постигането на широк консенсус по съответните въпроси. И накрая, освен че липсва закон за браншовите организации, липсват и легални дефиниции на правните понятия „бранш" и „отрасъл". Това означава, че		

		значението на понятията може да бъде стеснявано или разширявано от тълкуващия ги според конкретните интереси и конкретните цели. Трябва да се отбележи и, че чрез посочените изменения не се цели привеждането на българското законодателство в съответствие с европейското право, т.е. законодателното предложение представлява опит да се регулират изключително важни обществени отношения, без да бъдат изследвани правните уредби на другите държави- членки на ЕС и без да е анализирана правната рамка на ЕС.		
18	П.С.	предложение за промяна по чл.168 от КТ Предлагам текстът "Платен отпуск за две и повече живи деца" и чл. 168, ал.1 да се променят и допълнят както следва: Платен отпуск за едно и повече живи деца Чл. 168. ал.1 Ако е уговорено в колективен трудов договор работник или работничка, служител или служителка: 1. с едно живо дете до 18-годишна възраст, има право на един работен ден, 2. с две живи деца до 18-годишна възраст, има право на два работни дни, 3. с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на четири работни дн платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва от майката или от бащата на детето/децата, когато работника/работничката, служителя/служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.	**Не се приема**	Чрез колективен трудов договор има възможност да се договарят по-благоприятни условия за работника или служителя, като няма пречка да се договори и специален вид отпуск, свързан със семейното състояние на работника или служителя. Предлаганата промяна няма да доведе до гарантиране на повече права или задължения за страните по трудовото правоотношение от съществуващите към момента.

19	vasil.vasilev@abv.bg	Относно: Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда Изразявам категоричното си несъгласие за увеличаване на периода на Сумираното изчисляване на работното време, както и несъглието си по отношение на увеличаване размера на Извънредния труд! Моля Ви, не злоупотребявайте с доверието на българските работници. Те и без това, достатъчно страдат от издевателството на псевдо капиталистите в България през последните 30 год. Ще дойде време, когато няма да има върху кого да упажнявате безидейните си "управленски-мениджърски" идеи и постановки и тогава ще осъзнаете, но ще е твърде късно, то май вече е късно	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.
20	Stan D	Стъпвате по тънък лед Очевидно използвате протестната обстановка и факта, че тя не засяга никакви социални проблеми, за да прокарате тези промени. Стъпвате по тънък лед.	**Няма конкретно предложение**	
21	Savova	Извънреден труд/ Сумирано изчислчване на работното време категори. Увеличението и на двете ще доведе до по-голямо натоварване.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.
22	Savova	Категорично против увеличаването им. Това ще двете ще доведе до по-голямо натоварване и по-бързо амортизиране на работника. Следователно трябва и повече дни за почивка да има.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.
23	BPeeva	Изменение и допълнение на кодекса на труда: НЕ! Категорично не съм съгласна да се увеличава периодът на сумираното изчисляване на работното време, нито да се увеличава размерът на извънредния труд! Искате да не остане грам човек в България ли? Работещите са предостатъчно ощететни, спрете да ги изстисквате още.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.

24	РНедева	Категорично не съм съгласна с предложението чрез колективно трудово договаряне да се позволява на работодателите да установяват сумарно изчисляване на работно време за период до 12 месеца, както и с предложението за увеличаване на извънредния труд до 300 часа.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.
25	И. Савова	Не съм съгласна да се увеличава извънредния труд, както и периода на изчисляване на сумираното работно време!	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.
26	silvo	Считам предложените изменения, за дълбоко погрешни и в ущърб на всеки наемен работник в Република България. Ако се приемат, това ще е престъпление спрямо целият български народ, в полза на грабителската политика на корпорациите и местните дерибеи /да се чете - бизнесмени и политици/. Гласувам против това безумие и откровена гавра с труда на българските граждани!	**Няма конкретно предложение**	
27	subandhu	Опасни предложения Категорично против сумарното изчисляване на работно време за период до 12 месеца и увеличаването на извънредния труд до 300 часа. Повече часове труд = повече изтощение и ниска продуктивност.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.
28	kostadin_72	Сумирането на работното време ще ни превърне в роби! Всеки работодател ще си направи „послушен„ синдикат и после ще сключи КТД с него за една година за сумирано изчисляване на работното време и 300 часа извърден труд! Това ще прогони работниците масово в чужбина,ще останат само тези които са в предпенсионна възраст и ще умират пред машините! 300 часа извънреден труд е равно на всяка събота на работа ,и всеки ден по 9 часа! Ако искат да останат работници в България сумираното	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.

		работно време да отпадне тотално. Изнънредния труд да се забрани или да е толкова скъп,че никой работодател да не иска да се полага!		
29	DianaTodorovaSFMM	Заявявам КАТЕГОРИЧНО своето несъгласие чрез колективното трудово договаряне на ниво бранш периодът на сумираното изчисляване на работното време да бъде определян за срок до 12 месеца, както и да се договарят до 300 часа извънреден труд за една година. Не одобрявам предложения, които, вместо да ни доближават до съвременните форми на труд, да ни връщат в робовладелческия строй!	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.
30	H>A	1. Изменението на чл. 51б, ал. 4 следва да ограничи възможността на министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша САМО до случаите, когато уговореното в този договор е по-изгодно за работника или служителя. Недопустимо е чрез обща външна договорка да бъдат влошавани условията на труд и заплащане там, където те вече са постигнали по-високо ниво.	**Не се приема**	В чл. 50, ал. 2 от КТ е определено, че колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан.
		2. Не бива да се разширяват възможностите за полагане на извънреден труд, защото така се създава опасност от производствени аварии.	**Не се приема**	С предложения проект на ЗИД на КТ се разширяват възможностите чрез колективното трудово договаряне да се увеличи продължителността на извънредния труд в рамките на една година, като се съобразяват спецификите на отделен бранш или отрасъл. Увеличаването

				може да се реализира само при взаимно съгласие на синдикалните и работодателските организации, без да се нарушават приложимите стандарти и изисквания към условията на труд.
		3. Необходимо е да се предвиди задължителна парична компенсация за работа от вкъщи поради увеличаването на риска за здравето на работника и служителя и натоварването с допълнителни разходи. Необходимо е работодатеите да бъдат задължени да осигуряват материални активи и да покрие такси за достъп до инфраструктура, ако такива са необходими за дистанционната работа (компютри, периферия, интернет) или парична компенсация.	**Не се приема**	В чл. 107з, ал. 3 от КТ е предвидено, че условията и редът за работа от разстояние се уговарят в колективен или в индивидуален трудов договор. В индивидуалния трудов договор се уговарят конкретно всички условия, права и задължения на страните по него във връзка с работата от разстояние и осъществяването ѝ. Въпросите, свързани с работно, техническо и друг вид оборудване на работното място, задължения и разходи по поддръжката му, други условия за доставка, подмяна и поддържане на оборудването, както и клаузи с оглед придобиването на отделни елементи от оборудването от работника или служителя, който извършва работа от разстояние, се уговарят в индивидуалния трудов договор (чл. 107и, ал. 2 от КТ). Поради това при работа от

				разстояние има възможност да се договарят всички тези елементи между страните по трудовото правоотношение.
31	KlaraKulakova	Категорично не съм съгласна, чрез коективното трудово договаряне на браншово ниво да се договаря увеичение на извънрдния труд до 300 часа и сумираното изчисяване на работното време до 12 месеца, в рамките на една каендарна година!	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.
32	dishovski	Ако в чл.10 се приеме изменението: § 3. В чл. 10 се правят следните изменения: 1. Алинеи 1 и 2 се изменят така: „(1) Този кодекс се прилага за трудовото правоотношение между работодател и работник или служител, чието място на работа е в България, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България. А в чл. 53 ал.3 се направи изменение: § 5. В чл. 53 ал. 3 се изменя така: „(3) Колективният трудов договор се вписва в регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Колективните трудови договори по отрасли и браншове, се вписват в Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“.“ То къде се вписва Колективен Трудов Договор ако мястото на работа е в България а седалището в друга държава?	**Няма конкретно предложение**	Колективният трудов договор се вписва в в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Кодексът на труда ще е приложим, когато работодателят е български, независимо от мястото на работа на работника или служителя, поради което няма пречка колективният трудов договор да се вписва по установения ред.
		целият раздел VIII "в" противоречи на Раздел I. § 7. В чл. 107т се правят следните изменения и допълнения: 1. Създава се нова ал. 4: „(4) По искане на предприятието ползвател изпратеният работник или служител може да бъде командирован при	**Няма конкретно предложение**	При командироване по реда на чл. 121 от КТ работодателят, съответно предприятието, което осигурява временна работа, е задължен да издаде заповед за командироване. В случаите на

		условията и по реда на чл. 121 или 121а от предприятието, което осигурява временна работа, за изпълнение на трудовите му задължения извън мястото на постоянната му работа. Искането се изпраща от предприятието ползвател до предприятието, което осигурява временна работа 5 работни дни преди командирането на работника или служителя.“ 2. Досегашните ал. 4 и 5 стават съответно ал. 5 и 6. А работника кога ще бъде уведомен и от кого????		командироване или изпращане по реда на чл. 121а от КТ, страните по трудовото правоотношение са задължени да подпишат допълнително споразумение по реда и при условията, определени с Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. Поради това работникът или служителят следва да е уведомен за командироването или изпращането по общия ред, предвиден в трудовото законодателство.
		§ 8. В чл. 114 се правят следните изменения и допълнения: Досегашният текст става ал. 1. Създава се ал. 2: „(2) Работникът или служителят може да сключи трудов договор по ал. 1 с работодателя, при когото работи, за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време.“ Това е допълнителен трудов договор към същия работодател чл.110.	**Няма конкретно предложение**	Трудовият договор чл. 114 КТ е самостоятелен вид трудов договор, различен от договора по чл. 110 КТ. Чрез сключване на трудов договор по чл. 114 от Кодекса на труда в някои случаи се „заобикалят“ изискванията за ограничаване на извънредния труд и за заплащането му с увеличение, като се извършва една и съща работа през определени дни от месеца по два трудови договора между едни и същи страни. Поради това разпоредбата има за цел да гарантира правата на

				работниците и служителите.
		§ 14. В чл. 142 се правят следните изменения и допълнения: 1. В ал. 2 тирето се заличава и думите „седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца“ се заменят с „при условия и по ред, определени с наредба на Министерския съвет“. Това дава възможност на Министерския съвет да предвижда условия и ред отново в нарушение на Директива 2003/88/ЕО 2. Създават се нови ал. 3 и 4: „(3) В случаите на ал. 2 работодателят определя период, за който се установява сумирано изчисляване на работното време с продължителност от 1 до 4 месеца. (4) С колективен трудов договор по чл. 51б може да бъде определен период на сумираното изчисляване на работното време до 12 месеца. Браншовете и отраслите, в които може да бъде определен период на сумирано изчисляване на работното време до 12 месеца, се установяват с наредбата по ал. 2.“ 4. Досегашните ал. 3 и 4 стават съответно ал. 5 и 6. Отново законът допуска нарушение на Директива 2003/88/ЕО където се допуска сумирано изчисляване на работно време до 4 месеца, и то само за непрекъсваеми производства предвидени в чл.17 от директивата! Съгласно чл.18 ал.3 Дерогациите, предвидени в първа и втора алинеи, се допускат при условие, че на съответните работници се предоставят равностойни компенсационни периоди за почивка или, в изключителни случаи, когато по обективни причини е невъзможно да се предоставят такива периоди, на съответните работници се осигурява подходяща защита.	**Не се приема**	С чл. 19, § 2 от Директива 2003/88/ЕО се предоставя право на държавите членки да допуснат с колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори, да се определят референтни периоди, които в никакъв случай не надвишават 12 месеца. Поради това предлаганите изменения съответстват на възможностите за дерогации, предвидени в Директива 2003/88/ЕО.
		§ 15. В чл. 146 се правят следните изменения и	**Не се приема**	С проекта на ЗИД на КТ не се

		допълнения: 1. Създава се нова ал. 2: „(2) 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.“ По дело C-55/18 на СЕС Членове 3, 5 и 6 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и с член 4, параграф 1, член 11, параграф 3 и член 16, параграф 3 от Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат правна уредба на държава членка, която съгласно тълкуването, което ѝ е дадено от националната съдебна практика, не задължава работодателите да въведат система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време. КАТО СЪДЪТ Е ПРИЕЛ: 40 Следователно, за да се гарантира пълната ефективност на Директива 2003/88, е необходимо държавите членки да гарантират спазването на тази минимална продължителност на почивката и да препятстват всяко превишаване на максималното седмично работно време (решение от 14 октомври 2010 г., Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, т. 51 и цитираната съдебна практика). 50 Предвид обстоятелството че, както следва от		предлага безусловно увеличаване на периода на сумираното изчисляване на работното време и на извънредния труд, полаган от работника или служителя в рамките на една година. Предоставя се възможност това да се извърши чрез сключване на колективен трудов договор на браншово или отраслово ниво от представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Изискванията към работодателите при установяване на сумирано изчисляване на работното време са регламентирани в Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Изрично се изисква работодателят да изготви поименен график за работа, в който не трябва да се планира полагане на извънреден труд. Поименния график за работа трябва да се предоставя на работника или служителя преди започването на работа по него.

		посочената в точки 40 и 41 от настоящото решение съдебна практика, държавите членки трябва да приемат всички необходими мерки, за да гарантират спазването на минималната продължителност на почивката и да препятстват всяко превишаване на максималната продължителност на седмичното работно време с цел осигуряване на пълната ефективност на Директива 2003/88, национална правна уредба, която не предвижда задължението за използване на инструмент, който позволява обективно и надеждно определяне на броя работни часове на ден и на седмица, не може да гарантира, в съответствие с припомнената в точка 42 от настоящото решение съдебна практика, полезното действие на правата, предоставени с член 31, параграф 2 от Хартата и с тази директива, тъй като лишава както работодателите, така и работниците от възможността да проверят дали тези права са спазени и така може да осуети целта на посочената директива, състояща се в осигуряване на по-добра защита на безопасността и здравето на работниците. 59 Макар да е вярно, че отговорността на работодателя за спазване на предоставените от Директива 2003/88 права не може да бъде неограничена, правна уредба на държава членка, която съгласно тълкуването, дадено ѝ от националната съдебна практика, не изисква работодателят да измерва продължителността на отработеното работно време, може да изпразни от съдържание правата, закрепени в членове 3 и 5, както и в член 6, буква б) от тази директива, като не гарантира на работниците ефективно спазване на правото на ограничаване на максималната продължителност на труда и на минимална продължителност на почивката, и следователно не е в съответствие с целта на посочената директива, съгласно		

		която тези минимални изисквания са от съществено значение за защитата на безопасността и здравето на работниците (вж. по аналогия решение от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство, C-484/04, EU:C:2006:526, т. 43 и 44). 62 В това отношение установяването на обективна, надеждна и достъпна система за измерване на отработеното от всеки работник дневно работно време е част от общото задължение за държавите членки и работодателите, предвидено в член 4, параграф 1 и в член 6, параграф 1 от Директива 89/391, за осигуряване на необходимата организация и средства за опазване на безопасността и здравето на работниците. Освен това такава система е необходима, за да се даде възможност на представителите на работниците, които имат конкретна отговорност за безопасността и здравето на работниците, да упражнят правото си по член 11, параграф 3 от тази директива да изискват от работодателя да предприеме съответни мерки и да му представят предложения. В тази връзка предоставянето на възможност да полагане на 300 часа извънреден труд, не да е гарантирана обективна, надеждна и достъпна система за измерване на отработеното от всеки работник дневно работно време дава възможност на работодателите да нарушават Директива 2003/88/ЕО и да поставят в опасност безопасността и здравето на работниците.		

33	tanja55	Извънреден труд, СИРВ, предложения за промяна. Категорично не подкрепям: 1) отстъпването от задължението да бъде осигурявана „топла“ храна в чл. 140, ал. 3. 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 обезсмисля тази социална по своя характер разпоредба.	**Няма конкретно предложение**	Промяната в ал. 3 на чл. 140 от КТ не изключва възможността работодателят да предоставя топла храна. Целта е да се гарантира по-голяма гъвкавост при осигуряване на безплатната храна, в т.ч. предоставяне на топла храна, ваучери или пари, като се взема предвид мнението на работниците и служителите. Практически е трудно осъществимо във всички ситуации работодателят да предоставя топла храна, особено когато работата се извършва на отдалечени обекти.
		2) Сумирано изчисляване на работното време (чл. 142) . Законопроектът позволява периодът на СИРВ да бъде определян за срок до 12 месеца (1 година) за определени браншове и отрасли. Директива 2003/88/ЕО категорично ограничава прилагането на сумираното изчисляване на работното време без никакви допълнителни условия само до 4 месеца.	**Не се приема**	Разпоредбата на чл. 19, § 2 от Директива 2003/88/ЕО предоставя право на държавите членки да допуснат с колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори, да се определят референтни периоди, които в никакъв случай не надвишават 12 месеца. Поради това предлаганите изменения съответстват на възможностите за дерогации, предвидени в Директива 2003/88/ЕО.

		3) Извънреден труд (чл. 146) – в проекта за ЗИД на КТ се предлага за пореден път предвиждане на възможност чрез колективно трудово договаряне на ниво бранш/отрасъл да се уговаря по-голяма продължителност на извънредния труд в рамките на една календарна година, като ограничението от 150 часа годишно, да се договаря до 300 часа на годишна база. Трудово законодателство на Република България, подобно това на всяка съвременна, и развита държава, прогласява принципното правило за ЗАБРАНА на извънредния труд. Неговото полагане се допуска в точно и императивно определени случаи, като в тази посока вече бе допуснато сериозно отклонение в полза „гъвкавостта" на работното време, т.е. в полза на бизнеса.	**Не се приема**	С проекта на ЗИД на КТ не се предлага безусловно увеличаване на периода на сумираното изчисляване на работното време и на извънредния труд, полаган от работника или служителя в рамките на една година. Предоставя се възможност това да се извърши чрез сключване на колективен трудов договор на браншово или отраслово ниво от представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, което не отменя задълженията за спазване на приложимите стандарти и изисквания към условията на труд.
		Предлагам: 1) в чл.107а, ал.14, т.т.1, 2, 3, 4, 5 и 6 да станат съответно т.т.2, 3, 4, 5, 6 и 7, като се създаде нова т.1 с текст: „1. Допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит;" 2) в чл.107а , досегашната ал.21 да стане ал.22, като се създаде нова ал.21 с текст: „(21) При изпълнение на служебните си задължения служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, имат право на представително облекло. Средствата за представителното облекло се осигуряват ежегодно от съответните бюджети и се предоставят на служителите при условия и по ред, определени от Министерски съвет".	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 16

34	Ивайло Пенчев	Предложения относно §8 и §15 (допълнителния и извънреден труд). По § 8 Според мен не редакцията, а мястото на чл.114 - в Раздел IX „Допълнителен труд по трудов договор", дава възможност за превратно тълкуване и използване. Няма друга възможност за допълнителен труд, освен със същия (чл.110) или друг (чл.111) работодател. Като отделен вид трудовият договор за работа през определени дни от месеца би следвало да намери място в Раздел I-ви на същата Глава пета. По § 15 Практиката показва, че повсеместно се използва чл.146 за заобикаляне на забраната за полагане на извънреден труд, освен в изрично изредените в чл.144 случаи. Ако действително се цели спазване на „установените в КТ ограничения за полагане на извънреден труд само при определени хипотези, както и за продължителността му в рамките на месец, седмица и два последователни работни дни" предлагам следната редакция на ал.1 на чл.146: „ (1) Продължителността на извънредния труд по чл.144, т..5 – 7 през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава ___ часа." Друг вариант е да се внесе недвусмисленост в заглавието, което да стане „Продължителност на допустимия извънреден труд".	**Не се приема**	С разпоредбата на новата ал. 2 на чл. 114 се поставят условия, с които се свежда до минимиум възможността, чрез сключване на трудов договор по чл. 114 от КТ да се „заобикалят" изискванията за ограничаване на извънредния труд и за заплащането му с увеличение, като се извършва една и съща работа през определени дни от месеца по два трудови договора между едни и същи страни.
35	СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА МАШИНОСТРОИТЕЛИТЕ И МЕТАЛОРАБОТНИЦИТЕ НА КТ „ПОДКРЕПА"	СФММ на КТ „Подкрепа" се противопоставя категорично на предложението посредством колективно трудово договаряне на отраслово/браншово ниво, периодът на сумираното изчисляване на работното време да бъде определян за срок до 12 месеца (1 година) за определени браншове и отрасли, както и да се договаря по-голяма продължителност на извънредния труд – до 300	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.

		часа в рамките на една календарна година.		
36	mariocnc	Сумирано изчисляване/извънреден труд Адмирации за предприетите мерки за ограничаване на възможностите за укриване на извънреден труд и синхронизиране на нашето законодателство с европейските директиви! Категорично съм против възможността да се въвежда възможност за по голям период на отчитане при сумираното изчисляване на работното време в чл. 142! Също така съм категорично против да се увеличава лимита на допускания извънреден труд по изключение от 150 часа на 300 часа годишно в чл 146!	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.
37	dimitrova2008	Категорично НЕ съм съгласна, чрез колективното трудово договаряне на браншово ниво да се договаря увеличение на извънрдния труд до 300 часа и сумираното изчисяване на работното време до 12 месеца, в рамките на една календарна година! Предложението е в противоречие с принципната забрана за полагане на извънреден труд, доколкото разширява приложното му поле, особено в комбинация с безконтролно прилагане на института на СИРВ.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.
38	Antoanetag	Тези които предлагат отчетния период при сумирано изчисляване да бъде до 12 месеца, дали са работили и да са им отчитали работното време по този начин, за да предлагат подобно нещо!? Ние, които работим ЗНАЕМ, че това по-скоро е доближаване до робството ,отколкото придобиване на права за трудещия се! Категорично съм ПРОТИВ! Също и за екстравагантното предложение, разрешения извънреден труд по изключение годишно да е с по-големи допустими размери! Интересно, като	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.

		извънредния труд е забранен, защо не увеличим заплащането му десетократно!?		
39	SFMM-Podkrepa	РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНО АНКЕТИРАНЕ: Синдикална федерация на машиностроителите и металоработниците на КТ "Подкрепа" ПРОВЕДЕ ОНЛАЙН АНКЕТИРАНЕ НА ТЕМА „ КОЛКО ЧАСОВЕ ДА РАБОТИМ“. Анкетата се проведе във връзка с Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда , публикуван на Портала за обществени консултации. На въпрос - Одобрявате ли увеличаване на часовете за извънреден труд - от 150 на 300 часа?, 94,2 % от анкетераните отговориха с „НЕ“ 5,8 % от анкетираните отговориха с „ДА“ На въпрос - Одобрявате ли увеличаване на периода за сумирано изчисляване на работното време - от 6 на 12 месеца?, 97,9 % от анкетераните отговориха с „НЕ“ 2,1 % от анкетираните отговориха с „ДА“ Ето и част от коментарите, които някои от анкетираните са написали: Нощен труд 50% от часовата ставка. Относно сумираното работно време : чист извънреден труд, който се плаща по малко! Как да съм съгласен?! Заплащането на извънредния труд трябва прецизно да се отчита. Часовата ставка за него трябва да стимулира полагането му от работника и да възпира работодателя да го прилага. Доброволния извънреден труд, в добрия смисъл е и екстензивен начин за повшаване на доход. Относно СИРВ, не повече от 3 месеца. Това е безумие - особенно за извънредния труд. Сумирано ти изчисляване на работното време така и така е	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.

		целогодишно, но е по-редно да е на по малки предиоди, и компенсациите да се ползват по-често, за да се възстанови организма. И в единия и в другия случай увеличението е 100%. Ако това се случи, тогава и платения годишен отпуск трябва да е 40 дни. За всеки положен допълнителен труд, трябва попчвка - не пари, а почивка. Логиката води до следното: от 50 на сто на 100 на сто за работа през работните дни; от 75 на сто на 150 на сто за работа през почивните дни; от 100 на сто 200 на сто за работа в официални празници; от 50 на сто на 100 на сто при сумирано отчитане на работното време; 40 дни платен годишен отпуск; предупреждение за промяна на графика 15 дни предварително (сега такъв срок няма - важното е да те уведомят, може да е и 1 мин преди да си тръгнеш). То има ли човек, който да одобри такива предложения?!!! Не бива да се дава съгласие за това. Сумираното време, до 6 месеца. Векове са отнели на работниците да извоюват регламенти, които ограничават изнурителния труд. В 21 век е недопустимо да се връщаме в средновековието, да премахваме правила, които гарантират физическото възстановяване на работника. Категорично "против" разширяване на възможностите за засилване на експлоатацията! Недопустимо е съгласие за подобни промени! В никакъв случай. 300 ЧАСА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД В ГОДИНАТА . ТОВА НА ПРАКТИКА ОЗНАЧАВА 9-ЧАСОВ РАБОТЕН ДЕН. РАБОТНИТЕ ДНИ ПРЕЗ 2020 ГОДИНА СА 250, А ПРЕЗ 2021 Г. ЩЕ БЪДАТ 249 РАБОТНИ ДНИ. ОСТАВАТ И 50 ЧАСА , КОИТО РАБОТОДАТЕЛИТЕ ЩЕ РАЗПРЕДЕЛЯТ В СЪБОТА ИЛИ НЕДЕЛЯ. Да се		

		увеличат заплатите , а не натоварването на работещите!!! Със сумираното изчисляване прикриват извънредния труд ! Никой не може да бъде принуден да работи извънредно, ако това му носи непропорционална вреда - нарушава баланса между професионалния и личен живот и нарушава регламентирания период на почивка. Увеличението на работното време, чрез полагане на повече извънреден труд влияе върху здравето и води до напрежение в социалните отношения, което в крайна сметка се отразява върху качеството на работата, извършена от служителя. РАБОТНИЦИТЕ СА ХОРА, А НЕ РОБИ! СФММ НА КТ „ПОДКРЕПА“ СЕ ПРОТИВОПОСТАВЯ КАТЕГОРИЧНО НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО ПОСРЕДСТВОМ КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ НА ОТРАСЛОВО/БРАНШОВО НИВО, ПЕРИОДЪТ НА СУМИРАНОТО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ ДА БЪДЕ ОПРЕДЕЛЯН ЗА СРОК ДО 12 МЕСЕЦА (1 ГОДИНА) ЗА ОПРЕДЕЛЕНИ БРАНШОВЕ И ОТРАСЛИ, КАКТО И ДА СЕ ДОГОВАРЯ ПО-ГОЛЯМА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ИЗВЪНРЕДНИЯ ТРУД – ДО 300 ЧАСА В РАМКИТЕ НА ЕДНА КАЛЕНДАРНА ГОДИНА.		
40	Dani_2020	Не на извънредния труд и сумираното работно време Категорично съм против извънредния труд и сумарното работно време. Човек има предел на физическо и умствено натоварване, а увеличаването на раб.време води до това ,умора съответно по малко производителност,от това никой няма полза.Това го казвам от моя 33-годишен стаж само в производството. Искате 40 години стаж и висока пенсионна възраст, имате ли идея как се работи повече от 40 часа седмично?Да не	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.

		говорим че това стана практика в България да се работи в събота и на не малко места и в неделя. И сега сте на път да го направите законно. Вместо да помислите как да се увеличи доходът на масовия работник в България, но не на цената на здравето му. Моите уважения към работодателите, но по добре да си планират поръчките спрямо персонала с който разполагат, а не с повече извънреден труд. Младият човек има нужда от повече свободно време, а възрастния от повече почивка.Това щяха да ви го кажат много повече хора, ако обсъждането ставаше по по-достъпен начин. Моля, не позволявайте със закон да издевателстват над нас!		
41	ЮлияРоне	Не подкрепям Категорично се противопоставям на > разширяването на обхвата на еднодневните трудови договори. Подобни договори не се включват в трудовия стаж на работника и не са придружени от необходимите осигуровки. Като такива те са ясно в ущърб на работниците. > промените, според които периодът на сумираното изчисляване на работното време може да бъде определян за срок до 12 месеца (1 година) за определени браншове и отрасли. Тази практика не дава възможност на работниците да възстановят силите си чрез пълноценна почивка. Разпоредбата също противоречи на Директива 2003/88.ЕО, която не позволява подобни изключения. > промените, според които може да се договаря по-голяма продължителност на извънредния труд – до 300 часа в рамките на една календарна година. Подобна промяна е изключително в интерес на работодателите. Съвкупността от тези промени е изключително притеснителна и застрашава правата на работниците на достоен труд, осигуряване и възстановяване на силите им.	**Не се приема**	Предложението да се включат тютюнопроизводителите в обхвата на работодателите, които имат право да сключват трудови договори за работа в един ден, има за цел по-доброто функциониране на пазара на труда в определени региони на страната, където това производство е традиционен сектор. Работата по този вид договор е осигурителен стаж и върху получените възнаграждения се дължат данъци и осигуровки. Трудовите договори по чл. 114а от КТ могат да се сключват единствено за селскостопанска работа и са начин за легализиране на труда в селското стапонаство. Мотивите относно промените в

				сумираното изчисляване на работното време и извънредния труд са посочени в т. 13. С чл. 19, § 2 от Директива 2003/88/ЕО се предоставя право на държавите членки да допуснат с колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори, да се определят референтни периоди, които в никакъв случай не надвишават 12 месеца. Поради това предлаганите изменения съответстват на възможностите за дерогации, предвидени в Директива 2003/88/ЕО.
42	DPenkova	ЗАПОЧНЕТЕ ДА МИСЛИТЕ ЗА РАБОТНИЦИТЕ! Относно предвидените промени: Първо, по чл. 114а, еднодневните трудови договори трябва да се премахнат, а не да се разширява техният обхват. Както знаете прекрасно, те са чудесен инструмент за засилване на сивата икономика. Невероятно е как казвате точно обратното! Знаете прекрасно, че при една проверка от страна на ГИТ, ако бъдат открити работници без трудов договор, винаги фирмата може да се измъкне, заявявайки, че е направила с тях еднодневни трудови договори. Защо ощетявате чрез тези договори работниците и държавата, за да угодите на работодатели, нежелаещи да спазват правилата? Второ, за промяната на чл. 140, ап. 3, много ми е интересно кои работодатели толкова натискат да се премахне задължението им да осигуряват топла храна на полагащите нощен труд. Ще ги оповестите ли? И искам	**Не се приема**	Мотивите относно „еднодневните трудови договори“, сумираното изчисляване на работното време и извънредния труд са посочени в т. 41. Мотивите относно промяната на ал. 3 на чл. 140 КТ са посочени в т. 33. Мотивите относно допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит за държавните служители са посочени в т. 16. Задълженията за извършване на предварителни и периодични

		да кажете колко проверки са направени до момента и колко фирми са били санкционирани, защото не са я осигурявали! Значи вместо да се следи за изпълнението на едно елементарно условие, решихте просто да го премахнете, за да не вземете да настъпите нечии работодателски интереси? Как изобщо ви хрумна подобна промяна? Трето, недопустимо е сумираното изчисляване на работното време да се определя за 12 месеца! Ама наистина, докога ще вкарвате в законите вратички, за да позволявате на работодателите вечно да си правят каквото си искат? Как пък веднъж не направихте някое предложение за промяна на КТ в полза на работниците?! Четвърто, как така ще искате да се увеличава извънредният труд от 150 на 300 часа? Ами вземете го направете 1000 и да се свършва! КАК изобщо можете да оправдаете такова срамно потъпкване на правата на работниците?! Как спите спокойно?! Моля да бъдат разгледани и включени не тези, а други промени в КТ: 1. Възстановяване на допълнителното възнаграждение за придобит трудов опит и стаж за държавните служители 2. Задължаване за работодателите да извършват медицински изследвания за своя сметка на своите служители в случай на епидемична обстановка като сегашната тогава, когато един служител е установен носител на зараза, ако такива изследвания не се поемат от държавата. 3. Да се въведе най-сетне забрана за ГИТ да се "консултира" с работодателите по време на проверки по сигнал, а вместо това да бъде задължена да провежда по време на проверките си разговор на 4 очи с всички служители, вместо да събира техни декларации, които		медицински прегледи на работниците и служителите са регламентирани в 287 от КТ. Съгласно чл. 402, т. 2 и 3 от КТ контролните органи имат право да изискват от работодателя, обяснения, сведения и представяне на всички необходими документи, книжа и заверени копия от тях във връзка с упражняването на контрола и да се осведомяват пряко от работниците и служителите по всички въпроси във връзка с упражняването на контрола, както и да изискват от тях да декларират писмено факти и обстоятелства, свързани с осъществяването на трудовата дейност, включително и данни за заплащането на труда. В Гражданския процесуален кодекс (ГПК) е предвидено бързо производство при разглеждане на искове за трудово възнаграждение, за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, за възстановяване на предишната работа, за обезщетение за времето, през което работникът е останал без работа поради уволнението, и за поправка на

		служителите са били принудени да подпишат под натиска на работодателите си и под заплаха от уволнение. Време е да се вземат необходимите мерки, за да може един подаден сигнал действително да се РАЗСЛЕДВА, а не да продължава сътрудничеството между ГИТ и работодателите! Направете най-сетне нещо по въпроса! 4. Работодателите да плащат заплата за целия срок, в който човекът не е бил на работа, ако уволнението бъде обявено от съда за незаконно. Очаквам да видя най-сетне поне малко желание да направите нещо за работниците. Стига вече с игричките ви с работодателите!		основанието за уволнение, вписано в трудовата книжка или в други документи (чл. 310 ГПК). Бързото производство по трудови дела е предпоставка и за по-кратки срокове на обезщетението за оставане без работа. Освен предвиденото в чл. 225 от Кодекса на труда обезщетение за незаконно уволнение, работникът или служителят има право да претендира и обезщетение за неимуществени вреди, което съгласно Закона за задълженията и договорите (ЗЗД) не е ограничено като срок и размер. Съдът може да присъди обезщетение за претърпените неимуществени вреди, които са пряка и непосредствена последица от непозволеното увреждане. Освен на посочените обезщетения по КТ и ЗЗД работникът или служителят има право и на обезщетение за безработица по реда и при условията на Кодекса за социално осигуряване.

43	drnkk	Недопустими и неприемливи изменения в ущерб на всички трудещи се Увеличението на извънредния труд, въвеждането на "еднодневни трудови договори", СИРВ и цялостната насока на тези изменения са равностойни на насилие срещу работещите в страната. Недопустими и неприемливи, работниците няма как да допуснем и приемем такива регресивни политики.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 41
44	RossiKK	НЕ на изменения против работниците НЕ на двойното безсмислено увеличение на извънредния труд – от 150 на 300 часа годишно! На практика това означава узаконяване на задължителна 6-дневна работна седмица (защото 300 часа на година означават допълнителни 6 часа на седмица!) и то на фона на все повече държави, които се стремят към намаляване на работната седмица в името на борбата с безработицата и увеличаването на производителността (Франция, Финландия, Япония и т.н.) - НЕ на „Еднодневните трудови договори“ и в тютюнопроизводството. Значи вместо да се премахнат, защото са чудесно прикритие за сивата икономика, ще се прилагат още по-нашироко. Ще припомня, че „еднодневни трудови договори“ прикрива пълното отнемане на всички трудови придобивки на работниците – за работещите с такива няма никаква сигурност, трудов стаж, платен отпуск и прочие. - НЕ на заобикалянето на европейските директиви за сумираното изчисляване на работното време и вместо да се впише изрично в КТ, че то не бива да се разпростира отвъд 4 месеца и то при точно определени условия, правителството иска да се изчисляване на едногодишна база – поредното нахалство, даващо възможност да се принуди работникът да полага извънреден труд, който да	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 41

		не се заплаща като такъв.		
45	THr	Измененията нарушават трудовите права на работниците Предложените изменения въвеждат опасни прецеденти в трудовото законодателство, които ще доведат до свръх-експлоатация и трудова несигурност. Предложеното разширяване на приложението на еднодневни трудови договори означава, че все повече работници ще бъдат в положение на социална несигурност без гарантирана дългосрочна заетост. Еднодневните трудови договори вече са критикувани както от работници, така и от работодатели в земеделието, където те са въведени първоначално в България. Увеличаването на разрешените часове извънреден труд от 150 на 300 часа е опасно за здравето на работниците, освен че отваря вратата за узаконена експлоатация. Възможността изчисляването на сумираното работно време да бъде увеличено в някои случаи до 12 месеца също поставя работниците в риск, като позволява на работодателите да нарушат правото на почивка и отваря врата за неплатен извънреден труд. Тези промени нарушават правата на работниците в България и са в разрез с принципте на Кодекса на труда като инструмент за правова защита на работното място.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 41
46	vagabi	Извънреден труд = експлоатация Против няколко от направените предложения: 1. Предвиденото увеличение на извънредния труд от 150 на 300 часа. Добре е законотворците да си дадат сметка какво означава 300 часа. Това са почти два допълнителни месеца труд годишно при стандартно работно време. Нека управляващите да си припомнят какво се случи в началото на миналата година в градския транспорт в	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 41

		София. Имаше поредица катастрофи, а причината беше преумората на шофьорите. Уважаеми министри, само си представете, че се намирате на същата улица, до същия автобус, управляван от крайно изтощен водач. И това е само видимата публично част, шофьорите в градския транспорт често умират от сърдечни проблеми, които са следствие именно от извънредните часове. Тези допълнителни стредства, които получават, трябва да ги получават като заплата, не от извънреден труд! Ако не успявате да осъзнаете това, припомнете си медицинската сестра, която преби бебето. Сега това дете е с трайни здравословни проблеми, а медицинската сестра е в затвора. Защото е полагала труд изключително продължително в няколко поредни смени. Това дете може да е Ваше дете, може да е Ваше внуче. 2. Против увеличаване на сумираното изчисляване на работното време. Не, никакви отстъпки не сте направили тук. Единственото, което сте сторили е да коригирате дългогодишното, целенасочено пренебрегване на разпоредбите на Директива 2003/88/ЕО, която казва, че СИРВ може да се прилага не повече от 4 месеца. У нас досега е 6, а с другата ръка Вие давате възможност да стане цели 12 месеца. Това означава, че работещият ще бъде принуден да полага извънреден труд през поне половината време, без той да му се заплаща като извънреден! 3. Третото планирано нововъведение е разширяването на обхвата на еднодневните трудови договори. Първо, това не са трудови договори. Не носят трудов стаж, не осигуряват и редица обезщетения, които са гарантирани от реалните трудови договори. Второ, те прикриват работодатели, които отказват да дадат договори на работниците си и така укриват данъци и осигуровки.		

		Трето, не дават никаква сигурност на работниците. Спрете се навреме.		
47	solidarnabulgaria	Становище на сдружение "Солидарна България" 1. Вероятно сте пропуснали, че подобни промени за увеличаване на извънредния труд бяха прокарани в Унгария. Тези промени бяха наложени от Орбан, но бяха наречени от унгарските граждани „робски закон“ и станаха причина за продължителни протести, подкрепени от десетки хиляди работещи. Не се надявайте развръзката у нас да е същата. И сега пред прозорците на Министерския съвет хиляди хора протестират ежедневно. Вие просто добавяте социален заряд към гражданското недоволство. Извънреден труд по 300 часа годишно означава работа 13-14 месеца в годината на нормално работно време (в зависимост от това дали човекът ползва платен отпуск или не). Вашата политика обезкърви здравната система, заради ниското заплащане хората си тръгнаха от страната. Сега, за да обезпечите тези сектори с кадри, предлагате още по-тежка експлоатация на българските граждани, които все още са тук. 2. По отношение на сумираното изчисляване на работното време – не представяйте намаляването на срока от 6 на 4 месеца стандартно като някаква отстъпка. Вие бяхте длъжни да го намалите преди години, защото това е в противоречие с Директива 2003/88/ЕО! За сметка на нормализирането на стандартния срок, което е Ваше задължение, отваряте вратата за увеличаване на този срок на 12 месеца. Познавате ли поне един човек, който полага труд на сумирано работно време? Какво е това управленско самозабравяне да ковете закони, без преди това да сте се запознали с живота и работата на тези, на	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 41

		чийто гръб го правите?! 3. Категорично против сме подкопаването на трудовите договори чрез разширяване на обхвата на еднодневните договори. Това не са трудови договори, макар да ги включихте в Кодекса на труда. Те не носят трудов стаж! При тях няма осигуровка за безработица, за майчинство. Те са параван за работодателите да не сключват нормални трудови договори. Потърсете мнението на инспектори по труда, те могат да Ви разкажат как т.нар. еднодневни договори се попълват, когато стане ясно, че идва проверка, но не и ежедневно, не и за всички работници. Едва преди месец имаше случай, в който черешоберачи от Кюстендилско се трудеха без договори, за жълти стотинки, хапани от змии, без санитарен възел дори. Работодателите в този случай трябваше да бъдат наказани, тъй като укриването на осигуровки от няколко години е криминализирано. Но след проверката се оказало, че част от работниците имали еднодневни договори. Няма наказание, няма затвор. С еднодневните договори Вие – управляващите, създавате поредната възможност за заобикаляне на законодателството в ущърб на работниците! С увеличаването на извънредния труд и сумираното работно време Вие давате ясен сигнал, че работите за тези, в чиито ръце са големите депозити, бентлитата, офшорните фирми. Но те няма да Ви опазят от гражданското недоволство, което вече се излива на площада.		

48	ginka.tod	Становище относно полагането на 300 часа извънреден труд Не съм съгласна и категорично се противопоставям на идеята за полагане на извънреден труд до 300 часа годишно. И в момента работното време не се спазва в НИКОЕ българско предприятие - отработва се обедната почивка и се доработва вечер системно. Ако се увеличи работното време законно над 9 часа дневно без нормативно регламентираните почивки, съществено ще се наруши правото на междудневна почивка на работниците и служителите. Това неизменно ще рефлектира във влошаване на семейната среда вкл. и в полагането на грижи по отглеждането на децата. България е на челните места по застаряване на населението и отрицателен прираст! Увеличаването на допустимият извънреден труд на 300 часа годишно е равнозначно на РОБСТВО!!! А аргумента за подпомагане развитието на индустриалните отношения в страната е цинично. През т. нар. преход нищо друго, освен индустриалните отношения не се развиха на тази територия! Благодарение на неадекватната подоходна, социална и трудова политика ще избягат и малкото работещи от тази територия и ще останат малцинствените групи!	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.
49	Vladislav Dimitrov	Несъгласен с идеята за колективно трудово договаряне на браншово ниво на до 300 часа извънреден труд Категорично не съм съгласен чрез колективното трудово договаряне на браншово ниво да се договаря увеличение на извънредния труд до 300 часа, както и със сумираното изчисяване на работното време до 12 месеца, в рамките на една календарна година!	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.
50	Ognian Kassabov	Становище на Колектив за обществени интервенции	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 41

		До ПРЕДСЕДАТЕЛЯ на НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ на РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ, г-жа Цвета Караянчева Уважаема г-жо Председател, Изразяваме възражение към някои от промените, предвидени в Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда на Република България. То е мотивирано от принципното ни несъгласие с политиката на дерегулиране на труда у нас, която създава несигурност за работниците и служителите и която отчасти се продължава с настоящия ЗИД. Въвеждането на „гъвкави форми на наемане“, което се приема за „необходимост“ в мотивите за законопроекта (стр. 2), не трябва да става за сметка на правата и сигурността на работниците. В този смисъл някои разпоредби от ЗИД противоречат на заявената в самите мотиви Цел 3, „Гарантиране в по-голяма степен на правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение“ (стр. 7). Възраженията ни са както следва: ЗИД предвижда двойно увеличаване възможността за полагане на извънреден труд: от 150 до 300 часа годишно. Това е неприемливо, предвид вече високата норма на експлоатация в България и изключително ниското заплащане, вкл. ниската компенсация на извънредния труд. Предвижда се също така отпадането на работодателското задължение да се осигурява топла храна за нощни смени, което е неприемливо по сходни причини. Корекцията на сумираното работно време продължава да е в ущърб на работниците и служителите. Сумираното работно време се редуцира до 4 месеца, но се предвиждат в изключения, в което то ще бъде 12 месеца. Подобен		

		начин на работа не дава възможност за пълноценна почивка и с това нарушава правата на работещите. Също така, разпоредбата отново противоречи на Директива 2003/88/ЕО, която не позволява подобни изключения. Разширява се обхватът на еднодневните трудови договори. Засега се предвижда те да обхванат (освен земеделието) и тютюнопроизводството. Но се създават основателни впечатления за пълзящо нормализиране на тази твърде спорна трудово-правна практика, която създава несигурност за работника, не носи трудов стаж и дава възможност на правителството да отчита недействителни успехи в борбата с безработицата.		
51	lggancheva@gmail.com	Позиция на ПП АБВ ПП АБВ трайно и последователно защитава интересите на трудовите хора. За нас е скандален акт докато хората протестират за промяна и по-добро бъдеще да се прокарват изменение в Кодекса на труда, които на практика орязват правата на всички трудещи! Основният проблем на пазара на труда в България са "работещите бедни" - милионите български граждани, които работят и с доходите си от труд мизерстват. Вярваме, че минималната работна заплата трябва да се увеличи до нива, които да осигуряват минимален стандарт на живот, над линията на бедността на член на семейство. Категорично възразяваме на предложените корекции, които за нас са узаконяване на съвременното робство! - Предложението чрез колективно трудово договаряне да се позволява на работодателите да установяват сумирано изчисляване на работното време за период от 12 месеца е в нарушение на европейската Директива 2003/88/ЕО, според която допустим период за такива мерки е 4 месеца в годината, и то само за непрекъсваеми производства	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 41.

		предвидени в чл.17 от Директивата! - Възможността извънреден труд на годишна база да се увеличи от 150 на 300 часа под предлога за гъвкавост е сериозно отстъпление от съвременните постижения в областта на регламентацията на трудовите права. То е в противоречие с принципната забрана за полагане на извънреден труд във всяка съвременна и развита държава, още повече че в България той е мизерно заплатен. - Категорично се противопоставяме на отстъпването от задължението да бъде осигурявана „топла“ храна в чл. 140, ал. 3., тази готвена храна, която е подходяща за специфичните натоварвания на нощния труд. Премахването на този ангажимент ще доведе до осигуряването на некачествена, нездравословна храна, което обезсмисля тази социална по своя характер разпоредба. За нас от ПП АБВ съвкупността от предложените промени е сериозна заплаха за правата на трудещите се в България и винаги ще се противопоставяме на подобни предложения, които вместо да ни доближават до съвременните форми на труд, да ни връщат в робовладелческия строй!		
52	Velko	300 часа извънреден труд ощетяват работника по много начини Удвояванетио на допустимото извънредно работно време от 150 на 300 часа годишно е стъпка в точно погрешната посока - то трябва да бъде намалено. Преди всичко, то дава в ръцете на работодателите възможност непредсказуемо и непридвидимо да увеличават продължителността на работния ден с 1 час СРЕДНО за всеки ден от годината, което означава да разбиват всички планове и опити на намения работник да планира и организира собственото си време. Да управляваш, това	**Не се приема**	Мотивите са посочени в т. 13.

		означава да предвиждаш, и ако работодателят е неспособен да предвижда дейностите на организацията, то по-добре да не управлява. Второ, извънредният труд е възможност работодателят да си спести разходи чрез поддържането на разумен резерв от работници, с които да е в състояние да посреща задачи, които по различни обективни и субективни причини не е могъл да предвиди. Трето, тези промени целят да увеличат заетостта на наемните ряботници и следователно, да намалянт броя на заетите. В момент, когато предстои дълбока и тежка икономическа депресия, целта на държавните мерки трябва да бъде точно обратната - да задържи възможно повече хора на работа.		
53	Димитър Механджиев	против следните промени в Кодекса на труда: Категорично съм против следните промени в Кодекса на труда: 300 вместо досегашните 150 извънредни часа труд и допълнителни трудови взаимоотношения извън трудовия договор, които създават предпоставки за нарушения и експлоатация на работника от страна на работодателя и означават на практика 9 часов работен ден; Краткосрочни (познати и като еднодневни) трудови договори, които работодателят ще може да разпише 'на коляно', точно преди инспекция и така системно да нарушава закона; Премахването изискването командировки в чужбина да се плащат по законодателството на страната, в която е командировката.	**Не се приема**	Мотивите относно промените при сумираното изчисляване на работното време и извънредния труд са посочени в т. 41. Промените във връзка с командироването са в съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2018/957.
54	Сдружение за модерна търговия	Възразяваме срещу разпоредбата на §4, т.1 от ЗИД КТ, предвиждаща промяна в чл. 51 „б“, ал.4 от КТ, с която досегашния режим за разпростиране действието на колективен трудов договор (КТД) се предлага да бъде	**Приема се частично**	Мотивите и предлаганите промени са посочени в т. 9.

		подменен. Вместо действието на сегашния режим, изискващ получаване на общо искане от всички участници в дадения отрасъл или бранш, за да стане задължително действието на КТД или на отделни негови разпоредби за всички от отрасъла или бранша, с текста се предвижда провеждане на съгласувателна процедура от Министъра на труда и социалната политика по общо искане на страни по КТД. В нея Министърът на труда и социалната политика няма предвидени задължения да се съобрази със становища или възражения на участниците от дадения отрасъл или бранш срещу искането за разпростиране действието на КТД върху всички. Няма предвидена възможност за дерогиране действието на КТД или на негови отделни разпоредби от даден участник от съответния бранш или отрасъл. 1.1. Новата разпоредба влиза в колизия с правилото на чл. 52 КТ, който предвижда, че колективното преговаряне започва със заявление на синдикалната организация за откриване на колективните преговори. Ако така предложената редакция в предложения проект на ЗИД на КТ влезе в сила, това би довело до обезсмисляне на разпоредбата на чл. 52 КТ, защото разпространението на действието на КТД спрямо синдикални организации, които не са страни по него, ще лиши тези организации от възможността да инициират и да участват в преговори. 1.2. Не трябва да се забравя също така, че КТД, въпреки своите специфики, е преди всичко договор. Като такъв той се състои от насрещни волеизявления на частноправни субекти (синдикална организация и работодателска организация), които са противоположни по посока и съвпадащи си по обем и които засягат		

		правната сфера на тези субекти. Съгласно чл. 20а от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД) договорите имат сила на закон за тези, които са ги сключили. Само по изключение лице, което не е страна по договора, може да бъде задължено да съобразява поведението си с него. Именно такова изключение е уредено в чл. 516, ал. 4 КТ- по силата на императивна правна норма, вместо да действа само между страните, КТД се прилага и спрямо трети лица. Специалният характер на съдържащата се понастоящем в разпоредбата норма предпоставя необходимостта от мерки за защита на третите лица, които не са страна по КТД. Възможността, предвидена в новата редакция на текста, разпростирането да става само по искане на страните на КТД, без да се взема предвид кои и колко са тези страни, има потенциала да увреди значително интересите на третите лица които не са участвали в процеса по сключване на КТД, и да засегне по съществен начин тяхната правна сфера, тъй като е възможно да се стигне до ситуация, в която волята на малцинството бива наложена на волята на мнозинството. Вземайки предвид, че настоящата редакция предвижда, че е възможно разпростирането на КТД само когато той е сключен между всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от дадения отрасъл или бранш и с оглед на завишените изисквания относно представителните организации на работниците и служителите и тези на работодателите (чл. 34 и чл. 35 КТ), считаме, че настоящият текст на закона предлага такава защита. Предвиденото задължение министърът на труда и		

		социалната политика да поиска становище от останалите представителни организации не защитава в особена степен интересите на третите лица. Предложеният проект за редакция на чл. 516, ал.4 от КТ създава възможността решението за разпростиране действието на КТД да бъде взето от едноличен орган, без същият да се съобрази със становищата на заинтересованите лица. Доколкото заповедта на министъра на труда и социалната политика за разпростирането на действието на КТД представлява общ административен акт, издаден в условията на оперативна самостоятелност, съдебният контрол върху същия се ограничава само до неговата законосъобразност, без да има възможност съдът да се произнесе по неговата целесъобразност, което намалява възможностите за защита на третите лица. Включването към действието на КТД като процедура би следвало да има изцяло доброволен характер, а не да става по силата на административна принуда, КТД е основа на издаване на административен акт от Министъра на труда и социалната политика. Приемането на предложената промяна би означавало недемократично властово налагане волята на отделни участници от даден отрасъл или бранш върху всички. Считаме, че досега действащата уредба на чл. 54"б", ал.4 от КТ е изключително добра, доказана във времето и следва да бъде запазена във вида, който е регламентирана в Кодекса по труда.		
		Възразяваме срещу предложената с §6, т.2 ЗИД КТ разпоредба, с която се предлага създаването на нова разпоредба на ал. 3 към чл. 57 от КТ, касаеща регламентиране в КТ на присъединителната вноска към сключен КТД.	**Не се приема**	С промяната на чл. 57, ал. 3 от КТ се регламентира възможност, а не задължение, за включването на клауза в колективния трудов договор относно

		В контекста на висящо тълкувателно дело № 2/ 2019 пред Върховния административен съд по въпроса: Предвиждането (договарянето) в Колективен трудов договор (КТД) на присъединителна (парична) вноска за индивидуалното присъединяване към него от лице/лица, които не са членове на синдикалните организации (синдикатите), страна на последния КТД, представлява ли проява на пряка дискриминация към тези лица по смисъла на чл. 4, ал. 2 във връзка с § 1, т. 7 от ЗЗДискр. и съответно нарушаване разпоредбите на чл. 18 от ЗЗДискр., чл. 8,ал. 3 от КТ, чл. 50,ал. 2 от КТ и чл. 57, ал.2 от КТ?, приемането на текст в предложения в §6, т.2 ЗИД КТ смисъл би било контрапродуктивно, доколкото е възможно произнасяне на съда, което да доведе до инвалидиране и неприложимост на новата правна норма.		присъединителна вноска на работници и служители, които не са членове на синдикалната организация, страна по него. По този начин се определя, че включването на такава клауза не противоречи на закона и не го заобикаля, нито накърнява добрите нрави. Освен това се се гарантират равни права на синдикалните членове и на работниците и служителите, които искат да се ползват от по-благоприятните условия на труд, без да са членове на синдикалната организация, подписала договора. Целта е да се улесни преговорният процес и сключването на колективни трудови договори.
		Относно предложеното с §14 ЗИД КТ изменение: Възразяваме срещу така предложената редакция на член 142, ал. 4 от КТ според която: С КТД по чл. 516 може да бъде определен период на сумирано изчисляване на работното време до 12 месеца. Браншовете и отраслите, в които може да бъде определен период на сумирано изчисляване на работното време до 12 месеца, се установяват с наредбата по ал.2. Считаме, че с подобна възможност следва да разполагат и лицата, които не са страна по КТД или които работят в бранш, или отрасъл, за които няма сключен КТД. Поставянето на възможността да се прилага сумирано изчисляване на работното време за по-дълъг период от	**Не се приема**	Директива 2003/88/ЕО предоставя право на държавите членки да допуснат с колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори, да се определят референтни периоди, които в никакъв случай не надвишават 12 месеца. Поради това предлаганите изменения съответстват на възможностите за дерогации, предвидени в Директива 2003/88/ЕО.

		време в зависимост от участието в КТД би поставило лицата, които не са страни по КТД, в по-неблагоприятно положение и би оказало негативен ефект върху конкуренцията, доколкото тези лица няма да разполагат със същата гъвкавост при определянето на работното време на своите служители в сравнение с работодателите, които са страни по КТД. Това, от своя страна, би затруднило оптимизирането на дейността им и адекватното предлагане на стоки и услуги, съответно би довело до намаляването на конкурентоспособността им и до евентуалното отпадане от пазара на тези работодатели. С оглед на това, предлагаме: алинея 4 на член 142 да има следното съдържание: С колективен трудов договор по чл. 516 може да бъде определен период на сумираното изчисляване на работното време до 12 месеца. Когато не е сключен колективен трудов договор на равнище бранш или отрасъл или когато работодателят не е член на представителна организация на работодатели, която е страна по колективен трудов договор, същият може да определи на ниво предприятие период на сумираното изчисляване на работното време до 12 месеца. Предлагаме също така да отпадне в предложения проект текста на изр. „...Браншовете и отраслите, в които може да бъде определен период на сумирано изчисляване на работното време до 12 месеца, се установяват с наредбата по ал. 2. ”		Възможността да се договаря удължаването на периода чрез КТД на ниво предприятие е неприемливо, тъй като може да е условие за нелоялна конкуренция в рамките на един бранш или отрасъл.
		Предложената с §15, т.1 от ЗИД КТ разпоредба на чл. 146, ал.2 считаме, че следва да бъде променена по следния начин: С колективен трудов договор по чл. 516 или работодателят самостоятелно на ниво предприятие може да уговаря по-голяма продължителност на извънредния	**Не се приема**	Възможността да се договаря удължаването на периода чрез КТД на ниво предприятие е неприемливо, тъй като може да е условие за нелоялна конкуренция в рамките на един бранш или

		труд по ал. 1, но не повече от 300 часа през една календарна година. По наше мнение, с подобна възможност следва да разполагат и лицата, които не са страна по КТД или които работят в бранш или отрасъл, за които няма сключен КТД, за да не бъдат те в по-неблагоприятно положение спрямо работодатели със сключен КТД.		отрасъл.
		Възразяваме по отношение разпоредбата на §23, т.1 от ЗИД КТ, с която се предлага промяна чрез създаване на т.7 към чл. 352 от КТ. Предложението за промяна не съдържа мотиви, които да я налагат, в нарушение на чл. 28, ал.2, т.1 от Закона за нормативните актове, според която разпоредба мотивите за приемане на нормативен акт трябва да съдържат причините, които налагат изменението. Според нас правата на трудоустроените и понастоящем са достатъчно гарантирани от закона. За времето на неосигуряване на подходяща за трудоустроения работа по силата на чл. 217, ал.1 от КТ служителят има право на обезщетение, което е заместваща престация с цел запазване на дохода на трудоустроения работник или служител. Намираме за неоснователно за един и същ период едновременно да се полага обезщетение на работник или служител, както и същото това време да бъде и трудов стаж, въпреки, че работникът или служителят реално не е работил.	**Не се приема**	В сега действащото законодателство този период се признава за трудов стаж по реда на чл. 354 от КТ. Поради това със ЗИД на КТ се отстраняват правно-технически несъответствия, а не се създават допълнителни права или задължения за страните по трудовото правоотношение, което не са съществували към момента. Мотивите за промяната са изрично описани в предложените за обществено обсъждане документи.
		С цел изсветляване на сивия сектор, намираме за необходимо заплащането на трудовите възнаграждения на служителите да става единствено и само по банков път, като се премахне възможността за заплащане на трудовите възнаграждения по ведомост, каквато опция законодателството понастоящем също позволява. Заплащането по ведомост, като форма на отчетност на	**Не се приема**	Кодексът на труда предоставя право на избор на работника или служителя дали да получава трудовото си възнаграждения срещу подпис във ведомостта или по банков път. Императивната забрана за

		получаването на трудови възнаграждения е не само морално остаряла и архаична, (предвид наличието на съвременни технологии), но и създава предпоставки за злоупотреби от страна на некоректни работодатели, поради което следва да бъде премахната. С оглед на това предлагаме: промяна в чл. 128, т.2 от КТ в следната редакция: Чл. 128. Работодателят е длъжен в установените срокове: 2. да плаща уговореното трудово възнаграждение извършената работа единствено и само по банков път.		изплащане на трудовото възнаграждение в брой може да ограничи правата на страните по трудовото правоотношение.
55	Националното сдружение на българските спедитори	Националното сдружение на българските спедитори (НСБС) признава, че трудовото законодателство е едно от най-важните не само в страните-членки на ЕС, но и в световен мащаб, тъй като урежда взаимоотношенията на специфичен пазар, а именно този на човешкия труд. В тази връзка ние приемаме, че е необходимо постоянно да се търсят и предприемат ефективни мерки за неговото оптимизиране и усъвършенстване. В същото време бихме искали да обърнем внимание, че тези мерки трябва да бъдат съобразени и с определени икономически зависимости и тяхното прилагане не следва да води до накърняване интересите на която и да е от страните в дадено трудово правоотношение - работодател или трудещ се. Дигитализацията на обществото ни доведе до съществени промени в нагласите и очакванията както на работниците и служителите, така и на работодателите. Ние от НСБС, като представители на отрасъл с висока интензификация на електронни услуги и автоматизирани процеси, по-скоро бихме искали да се насочи вниманието към промени в КТ в тази посока. Според нас това е необходимо да се направи сега, тъй като в противен	**Приема се частично**	Мотивите и предлаганите промени относно разпростирането на колективния трудов договор или отделни негови клаузи са посочени в т. 9. Страните по трудовия договор имат право да определят основното и допълнителните трудови възнаграждения, като те не могат да са по-малки от минимално установените в страната. Поради това има възможност да договарят допълнителни трудови възнаграждения според постигнатите резултати, като начина за определянето им е регламентиран в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. С предложените в ЗИД на КТ промени не се предвижда

		случай не след дълго този кодекс отново ще бъде за редакция поради несъответствие с действителността на пазара на труда. Основание за това наше виждане е и проведено проучване от Adecco Group през м. май 2020 г. сред 8000 служители и топ мениджъри на възраст между 18 и 60 години, които досега са работили в офис - Resetting normal: Defining the new era of work. Според него понастоящем като оптимален модел на работа се налага хибриден вариант между работа от вкъщи и от офиса, гъвкаво работно време и плащане според постигнатите резултати, а не според отработените часове. На практика според проучването вероятно идва краят на фиксирания 8-часов работен ден и 40-часовата работна седмица, което само по себе си предполага генерална промяна в чл. 66 от КТ. Според 69% от анкетираните постигането на поставените цели, а не работното време трябва да бъде основният фактор за тяхната оценка. При предложените изменения прави впечатление, че се вдигат санкциите и глобите за определени нарушения на трудовото законодателство, което не е адекватно на икономическата обстановка в страна и на превантивната функция, каквато несъмнено следва да играе налагането на глоба или имуществена санкция. Може би е обосновано да има известно увеличение на санкциите, но това увеличение следва да бъде в по-малък размер. С оглед на горното изразяваме своето несъгласие с предложените промени в Кодекса на труда (КТ), касаещи сключването на колективни трудови договори на ниво отрасъл или бранш. Според нас колективният трудов договор следва да остане опционален, а не задължителен, още повече ако не е приет с пълно единодушие от страна на работодатели и синдикати. Също така сме против минималната работна заплата да се договаря на ниво		повишаване на санкциите за работодателите, а се създава квалифициран състав при повторно и системно нарушение, свързано с използването на недекларирал труд и неизплащане на трудовите възнаграждения. Целта е именно превенция срещу некоректни практики от страна на някои работодатели.

		браншове, тъй като има вероятност в тези договорености да НЕ вземат участие всички заинтересовани страни и същите да не са представителни, но взетите решения да станат задължителни за всички. С настоящото становище НСБС изразява своята позиция, че е необходимо сериозно преосмисляне на направените предложения за промяна в КТ, тъй като те с нищо не допринасят за подобряване на правилата за полагане на труд в страната, а напротив създават допълнителна административна тежест за бизнеса и въвеждат централизиран подход на трудово договаряне в Р България. Въвеждането на подобна практика, без отчитане на правото на свободно договаряне, не би довела до желания от нея резултат. Считаме, че трудовото законодателство на Р България е остаряло от гледна точка на реалното състояние и потребности на пазара на труда и не покрива очакванията нито на трудещите се, нито на работодателите. Според нас е необходимо изработването на изцяло нова стратегия в тази област и оттегляне на посочените по-горе предложени промени в Кодекса на труда.		
56	Камара на автомобилните превозвачи в България	Считаме, че предложенията, засягащи сключването на колективни трудови договори, както и предпоставките и реда за разпростирането на тяхното действие по отношение на цял отрасъл или бранш, противоречат на същностните характеристики на колективния трудов договор (КТД), като основен трудовоправен институт, имащ за предназначение да гарантира саморегулирането и самозащитата на трудовите правоотношения, както и демократизацията на отношенията между работник и служител, от една страна, и работодател, от друга. Също така, чрез прилагането на такива правила, като съдържащите се в ЗИДКТ, ще се пренебрегнат	**Приема се частично**	Мотивите и предлаганите промени относно разпростирането на колективния трудов договор или отделни негови клаузи са посочени в т. 9. С промяна на чл. 57, ал. 3 от КТ се регламентира възможността за включването на клауза в колективния трудов договор относно присъединителна вноска на работници и служители, които не са членове на синдикалната

		основополагащи за трудовото право принципи и правни норми, като например тези, регламентиращи тристранното сътрудничество, правото на синдикално сдружаване и представителство. От друга страна, засягат се утвърдени исторически и наложени от нуждата на обективната действителност законови разрешения, като се размиват границите между различните видове колективни трудови договори, страните, реда и предпоставките за тяхното сключване, броя на засегнатите от тях лица и последиците от сключването им. Въвеждането на такива спонтанни и необмислени промени, противоречащи на същността, характера и духа на засегнатите институти, не само че няма да постигне желаните цели и резултати, но ще доведе и до дискредитиране на колективното трудово право и неговата практическа неприложимост. На първо място, КТД е недържавен източник на трудово право, като по своята същност представлява нормативно съглашение. Неговото сключване е изцяло подчинено на правилата за сключване на договор - постигане на съгласие в резултат на преговори и съгласуване на позиции от равнопоставени субекти, като особено е качеството на страните по него, както и това, че правните му последици наподобяват на такива от нормативен акт, а не на договорно съглашение - засягат персонално неопределен кръг от лица и имат трайно и многократно действие във времето. Направени анализи с практическа насоченост относно резултатите от сключените и действащи към момента КТД в България поставя на преден план въпроса дали с тяхното действие се предоставят по-добри условия на работниците и служителите или напротив - създават допълнителни финансови тежести и затрудняват организацията на труда, като усложняват дейността на съответните нива, на които		организация, страна по него. Включването на такава клауза не трябва да противоречи на закона или да го заобикаля, или да накърнява добрите нрави, за да се гарантират равните права на синдикалните членове и на работниците и служителите, които искат да се ползват от по-благоприятните условия на труд, без да са членове на синдикалната организация, подписала договора. Целта е да се улесни преговорният процес и сключването на колективни трудови договори, както и изпълнението на договорените ангажименти. С проекта на ЗИД на КТ не се предлага безусловно увеличаване на извънредния труд, полаган от работника или служителя в рамките на една година. Предоставя се възможност това да се извърши чрез сключване на колективен трудов договор на браншово или отраслово ниво от представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. С предложените в ЗИД на КТ промени не се предвижда повишаване на санкциите за

		са сключени. В този ред на мисли еднозначно е заключението на Института за пазарна икономика в „Кратък обзор па колективното трудово договаряне в България през 2010“, което гласи, че „като обща тенденция може да се отбележи спад в интереса на частния сектор към КТД, за сметка на широка употреба на КТД в държавния сектор. Интересите на работниците не се защитават ефективно от страна на синдикатите. Синдикатите, целенасочено или не, пречат на развитието на бизнеса с излишни съгласувания и административни тежести, затрудняват реформите и увеличават разходите на работодателите. В колективното договаряне, особено в период на криза, е необходимо да се осигури гъвкавост на законодателството, да се даде начало на реформи и да се предостави възможност на бизнеса да избира най-добрите алтернативи за своето развитие“. Понастоящем чл. 516, ал. 1 от Кодекса на труда регламентира, че „колективен трудов договор по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите“, като под „съответните представителни организации“ се има предвид, че тези организации трябва да са в един и същ отрасъл или бранш и да бъдат на едно и също организационно равнище - отраслови/ браншови. Ал. 4 от чл. 516 от Кодекса на труда (КТ) гласи, че когато всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите са страни по такъв КТД на отраслово или браншово равнище и в допълнение на това ,ло тяхно общо искане министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или браниш“. Тоест, към настоящия момент, за да стане един КТД, сключен на		работодателите, а се създава квалифициран състав при повторно и системно нарушение, свързано с използването на недекларирай труд и неизплащане на трудовите възнаграждения. Целта е именно превенция срещу некоректни практики от страна на някои работодатели.

		ниво отрасъл или бранш, задължителен за всички предприятия в този отрасъл или бранш, трябва да са налице следните предпоставки: 1) Да е сключен между всички представителни организации на работници/служители и работодатели в този отрасъл/бранш и 2) Да е налице тяхно общо искане за разспростиране на приложното му поле по отношение на всички предприятия в отрасъла/бранша. С предложените изменения на чл. 516, ал. 4, първата предпоставка отпада, като по този начин се модифицира и втората. Премахнато е изискването за участие на всички представителни организации, като в този ред на мисли, КТД на ниво отрасъл/ бранш, сключен само от някои от представителните организации в този отрасъл/ бранш, може да стане задължителен по общо искане само на тези организации, които са страни по него. По този начин става на практика възможно на ниво бранш, в който има по няколко представителни организации на работници/служители и на работодатели, КТД, сключен между една от тях (една на работници и служители и една на работодатели) и по искане само на тези две организации да разпростре своето действие върху всички предприятия от отрасъла или бранша, като разпространението е предвидено да се постига чрез издаване на заповед от министъра на труда и социалната политика. В тази връзка, неслучайно понастоящем правната уредба позволява да се сключи КТД на ниво отрасъл/бранш, но действието му да не бъде разпространено със задължителен характер по отношение на всички предприятия в отрасъла/бранша. Различния обем на засегнатите от правните последици на КТД лица, след като действието му бъде разпространяно по отношение на		

		целия отрасъл/бранш, обосновава и нуждата от по-сериозни процедурни гаранции за това, че интересът на всички предприятия и техните работници/служители в целия бранш ще е максимално гарантиран. Тук е важно да се отбележи, че предвиденото задължение на министъра, при разпростиране на действието на КТД на ниво отрасъл/бранш, обективирано в изр. 2 на предложения вариант за изменение на чл. 516, ал. 4 „да поиска становището на всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище“ е нещо съвсем различно от действащото към момента правило, КТД да е сключен между всички представителни организации в отрасъла/бранша и изрично да са поискали той да породи действие на ниво отрасъл/бранш. Разликата е, както вече пояснихме, че КТД може да бъде сключен от само една представителна организация от страна на работодатели и една от страна на работници и служители, както и в това, че дори да се иска становището на всички други представителни организации в отрасъла/бранша, то това становище няма обвързващ характер и може да бъде лесно пренебрегнато. Предприятията, даващи становища, са поставени пред свършен факт и нямат същата позиция и лостове за постигане на своите цели, каквито биха имали в контекста на колективни трудови преговори. Най-малкото, при сега действащата уредба, е невъзможно да се сключи колективен трудов договор, който да породи действие на отраслово/ браншово ниво, ако няма съгласие между представителните организации при изготвянето на проекта или при воденето на преговорите. Съвсем друго е положението при направеното предложение за изменение на уредбата - там вече е сключен КТД и е поискано да се разпростре действието му на ниво отрасъл/бранш, а		

		поискването на становищата на другите представителни организации е само формална част от процедурата. С измененията, предложени в ЗИДКТ, КТД ще загуби своята същност, като средство за демократизация на работния процес. Преговорите и свободното изразяване на волята от гражданското общество в бранша/отрасъла ще бъде заменено от постигането на съгласие между две организации, които може да представляват незначителна част от всички представителни такива за бранша, както и санкцията на министъра на труда и социалната политика. Това нежелано натрапване на последиците на КТД противоречи на неговата фундаментална същност, като правен институт. Голяма част от лицата, обвързани от последиците на така сключения КТД няма да са разполагали с възможността реално и ефективно да участват в процеса па преговорите, който включва моменти на конфликт, взаимни отстъпки, компромиси и сътрудничество. Договорната страна на КТД ще остане на заден план и неговата същност ще придобие оттенъци на властнически акт, който чисто формално трябва да премине през една представителна организация, за да се превърне в задължителен за цял бранш или отрасъл. Няма как да се очаква, че такива силови решения, наложени с натиск на цели браншове, ще дадат благоприятен резултат. Нещо повече, на ниво предприятие и на ниво отрасъл/бранш може да се сключи само един колективен трудов договор. Така предложеното изменение е много вероятно да доведе до конфликт между отделните представителни организации, които имат различни позиции и гонят различни цели, като ги постави в положение да се надпреварват да сключат изгоден за тях КТД и да го представят за одобрение на министъра. Така		

		вместо чрез колективните преговори, в които участват всички представителни организации на ниво бранш, да се постига компромисен резултат, отговарящ максимално на интересите на всички, по отношение на които ще се прилага, ще се създаде абсурдната ситуация на разделение и допълнителни конфликти между представителните организации. Вземайки предвид всичко изложено до тук, а именно спада в интереса на частния сектор спрямо КТД и спорните резултати от приноса на малкото сключени КТД в България, считаме, че разрешение, като предлаганото в ЗИДКТ да се натрапва на цял отрасъл/бранш действието на КТД, в преговорите за сключване на който са участвали представителни организации на малка част от засегнатите субекти, е не само нелогично и неприемливо, но и със сигурност няма да доведе до по-добри резултати за бизнеса и работниците/служителите. В този смисъл, нарушава се и принципите за равенство на всички представителни организация и за недискриминация, прогласен в Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите. Сключен от някои от представителните организации КТД да породи действие на ниво отрасъл/бранш, без другите представителни организации да имат ефективната възможност да му се противопоставят или да наложат своите искания в процеса на изготвяне на проект и в преговорите представлява неравно третиране не само на тези представителни организации, но и на лицата, чиито интереси представляват, а именно - работодатели и работници/служители. Не са представени никакви логични и основателни аргументи, които да подкрепят това поставяне на представителните организации и		

		интересите, които защитават, в неравноправно положение при сключване на КТД, чието действие впоследствие може да бъде разпростряно върху всички предприятия в отрасъл/бранш. Колективните преговори имат основополагащо значение за съществуването и съдържанието на КТД. В случая със ЗИДКТ се постига осезаемо разминаване между субектите, които могат да участват в преговорите и тези, които могат да се окажат засегнати от последиците на КТД. Аргумент в тази насока представлява и съпоставка между уредбата на КТД на ниво предприятие е КТД на ниво бранш/отрасъл. По отношение на проекта за КТД на ниво предприятие, когато синдикалните организации не могат да постигнат съгласие за изготвяне на общ проект, проектът на всяка от организациите се разглежда от общото събрание на работниците и служители и то решава кой проект да приеме. При КТД на ниво бранш или организация, логично такъв ред не е предвиден от законодателя, поради единствената причина, че на ниво бранш/отрасъл липсва орган, аналогичен на този на общото събрание на работниците и служителите в предприятие. Общото събрание на работниците и служителите е представителен орган на трудовия колектив, като се състои от всички работници и служители в това предприятие. Логично, на ниво бранш такъв орган липсва, тоест липсата на проект, съгласуван и приет от всички представителни организации, не може да бъде преодоляна чрез съгласието на част от организациите. Същото, на още по-голямо основание се отнася и за процеса на колективни преговори, на които всяка от организациите следва да заяви и отстоява своите позиции. В контекста на всичко изложено, самата възможност КТД, сключен между няколко		

		представителни организации да породи действие спрямо цял отрасъл или бранш, противоречи на същността и цялостната нормативна уредба на колективното трудово право. Така, предложените изменения на чл. 516, ал. 4 от КТ водят до смесване на характеристиките на различните видове колективни трудови договори, като се засягат реда и предпоставките за тяхното сключване, страните по тях, засегнатите от действието им лица и последиците от сключването им. В това отношение, предложените изменения в КТ представляват и нарушение на правото на Европейския съюз, като неведнъж в своята практика Съдът на Европейския съюз е имал възможността да констатира, че „естеството на мерките, приети посредством колективен трудов договор, е различно от естеството на тези, приети едностранно по законов или подзаконов път от държавите членки, доколкото, упражнявайки своето основно право на колективни преговори, признато в член 28 от Хартата, социалните партньори са се погрижили да установят равновесие между съответните си интереси“. Постигането на съгласие за сключване на КТД, чието действие да се разпростре на ниво отрасъл/бранш без ефективното участие на всички представителни организации в процеса от предлагане на проект, през провеждане на колективни трудови преговори, до изразяване на волеизявление с решаващо значение за сключването му, лишава крайния акт от равновесието на интересите на всички страни, спрямо които ще породи действие. Нещо повече, чл. 3, ал. 1 от КТ регламентира тристранното сътрудничество, като гласи, че „държавата осъществява регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище в		

		сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите“. В този ред на мисли и съобразно чл. 3, ал. 2 от КТ, приемането на подзаконов нормативен акт, засягащ отношения, попадащи в изброените по-горе категории, без да е спазена процедурата за провеждане на тристранно сътрудничество, изразяващо се в съгласуване и консултации, представлява нарушение на законоустановения ред за приемането на подзаконовия нормативен акт, което е и основание за неговата незаконосъобразност. От друга страна, предмет на КТД могат да са отношения, които не са уредени със закон и такива, уредени с диспозитивни правни норми. В контекста на направените предложения за изменение на чл. 516 от КТ, се поставя въпросът как е възможно приемането на подзаконов нормативен акт, при неспазване на изискванията за тристранно сътрудничество, да води до неговата незаконосъобразност, а КТД да може да бъде сключен по начин, който да сведе до минимум участието на заинтересованите представителни организации, за чиито членове впоследствие същият КТД може да породи действие в рамките на целия отрасъл/бранш. Цялостната логика на колективното трудово право е поставена под въпрос, а очевидно предложените изменения на закона не се вписват в цялостното развитие на правните институти на колективното трудово право, което ще доведе до резултати, обратни на целените. Предложеното в ЗИДКТ изменение на съществуващата към момента чл. 57, ал. 2 на КТ внася още повече поводи за притеснение, като се предлага създаването на нова ал. 3, която изрично въвежда заплащане на присъединителна вноска от работници и служители, които не членуват в		

		синдикална организация, страна по сключения КТД, но ще се ползват от неговото съдържание. В контекста на предложената възможност действието на КТД на ниво отрасъл/бранш, сключен между част от представителните организации в отрасъла/бранша, да разпростре своето действие върху всички предприятия в отрасъла/бранша, вече пояснихме, че работодателите са поставени в неравноправно положение, като може да се окаже, че голяма част от тях не са били представени в хода на преговорите и интересите им не са защитени от крайния акт. От друга страна, за работниците/служителите възниква основателното притеснение, че може да бъдат императивно задължени да заплатят парична присъединителна вноска, за да станат страна по КТД, при сключването на който не са били ефективно представени и защитени техните интереси. На първо място, правото на синдикално сдружаване е предвидено с цел да ползва работниците и служителите, като им създава по-благоприятни от законоустановените условия. Въвеждането на парична присъединителна вноска представлява задължение за тях, което е неприсъщо за правната уредба на синдикалното сдружаване, като косвено оказва натиск върху тях да членуват в определени синдикални организации, за да избегнат заплащането на такива присъединителни вноски. По този начин упражняването на правото на синдикално сдружаване, уредено в чл. 12 от Хартата за основните права на Европейския съюз ще бъде лишено от доброволния му характер. Нещо повече, присъединяването по КТД и заплащането на паричната вноска е оставено извън волята на работниците и служителите, за които КТД става задължителен, поради разпространение на действието му на ниво		

		отрасъл/бранш, като от право се превръща в задължение. В този ред на мисли, въвеждането на различия между работниците и служителите с оглед членуването им в синдикална организация, противоречи и на закрилната функция на КТ, обективирана в чл. 1, ал. 3 от КТ. Също така, различното третиране представлява и нарушение на чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда, гарантиращ недискриминационно третиране. В тази насока е и правната теория по присъединяване на работници/служители към КТД, сключени от синдикални организации, в които не участват - Мръчков, В., „Трудово право“, издателство „Сиби“, където изрично се отбелязва, че не може да се поставят условия за заплащане на присъединителни вноски. Вземайки предвид всичко изложено дотук, достигаме до извода, че изискването за заплащане на парична присъединителна вноска противоречи на закона и накърнява добрите нрави, което самата разпоредба на предложената нова ал. 3 забранява. Т.е., чл. 57, ал. 3 в редакцията, в която е предложена със ЗИДКТ е вътрешноиротиворечива разпоредба и не бива да бъде допускано нейното привеждане в действие в сегашния й вариант. Считаме, че предложеното със ЗИДКТ създаване на нова ал. 2 към чл. 146 от КТ противоречи на същността и целите на колективното трудово договаряне. Фундаментална същностна характеристика на КТД е, че представлява правно средство за подобряване условията на труд. Недопустимо и неправилно е в него да се включват клаузи, които са по- неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона - аргумент от чл. 50, ал. 2 от КТ. В тази връзка, напълно противоречи на духа на закона предложената в ЗИДКТ		

		възможност да се уговаря по-голяма продължителност на извънредния труд в сумарен размер до 300 часа за 12 месеца, докато съгласно сега действащата разпоредба на чл. 146, ал. 1 от КТ съдържа императивна забрана, гласяща, че „продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа“. По този начин, се въвежда възможност, на първо място, да се увеличи продължителността на извънредния труд, което е по-неблагоприятно за работниците и служителите, като в допълнение, това е направено и в разрез със забраната с КТД да се засягат отношения, уредени от императивни правни норми. Със ЗИДКТ е направено предложение и за изменения на разпоредбите на чл. 414, чл. 415, чл. 415в, чл. 415г и чл. 416 от КТ с цел да се установят по-високи по размер санкции (глоби и имуществени санкции) за нарушаване на различни трудовоправни норми. Предвижда се и понятие за „системни нарушения на трудовата дисциплина“. Високите размери на санкциите са обвързани с повторно или системно нарушаване на правилата. Целите и резултатите, които се преследват с тези изменения са да се достигне до по-добра събираемост на глобите и имуществените санкции и да се намалят разходите за администрирането им. Тук следва да се вземе предвид, че контролът за наличието на нарушения и събираемостта на налаганите санкции са различни неща и нямат нищо общо с размера на имуществените санкции и глобите. В този ред на мисли, няма как с увеличаването на глобите и имуществените санкции да се постигне резултат в посока по-високо ниво на събираемост или повече установени нарушения. Единствените резултати, които могат да бъдат постигнати с прекомерно високите предложения за		

		размери на глоби и имуществени санкции е да се създадат допълнителни административни пречки пред дейността на предприятията и да се затрудни събираемостта на тези санкции, което е в разрез с изложените цели и мотиви, както и с преследваните резултати. С оглед всичко изложено до тук, считаме, че предложените изменения и допълнения в КТ, засягащи начините за сключване и разпростиране на действието на КТД на ниво отрасъл/бранш, въвеждането на парична присъединителна вноска и възможност за повишаване на допустимия лимит за извънреден труд чрез КТД противоречат на същностните характеристики не само на колективното трудово право, но и на фундаментални принципи на трудовото право в страната. Предложените изменения се явяват обективно негодни, за да достигнат до целените резултати, изразяващи се в подобряване функционирането на пазара на труда и общата закрила на работниците, укрепване на взаимното доверие и сътрудничество между социалните партньори и насърчаването на колективното трудово договаряне. Дори напротив, изразяваме основателните си опасения, че чрез тях може само да се създадат затруднения за работата на предприятията и да се създаде разделение и дискриминационно третиране спрямо различните представителни организации. Също така, не смятаме, че ще се повиши и събираемостта на глобите и имуществените санкции за нарушения на трудовото законодателство, а напротив - по-големите размери ще затруднят още повече този процес, като отново отбелязваме, че размерите на санкцията нямат нищо общо с реда за нейното ефективно събиране. Повишаване на размера категорично не означава по-добра събираемост на санкцията, няма и такава зависимост. Считаме, че		

		предложенията за изменение на разпоредбите на чл. 516, чл. 57, чл. 146, чл. 414, чл. 415, чл. 415в, чл. 415г и чл. 416 от КТ трябва да бъдат отхвърлени, тъй като не само са несъобразени с действащата правна уредба в Република България и на ниво право на Европейския съюз, но и няма да допринесат с нищо за повишаване условията на труд и по-адекватното функциониране на пазара на труда.		
57	Американска търговска камара в България	Относно правно-техническите несъответствия Кодексът на труда е основният и най-важен нормативен акт, уреждащ трудовите правоотношения в България. Затова е изключително важно да се премахнат всякакви несъответствия, породени от предишни изменения, за да се избегнат грешни тълкувания и трудности в приложението му. Подкрепяме тези промени.	**Приема се**	
		Относно новия чл. 2а Възприемаме, че насърчаването на социалния диалог е конструктивна промяна в Кодекса на труда. Гарантирането на представителството на синдикалните организации и организациите на работодателите и на представителните организации на работниците и служителите по въпроси, касаещи трудовото и осигурителното законодателство, са изцяло в съответствие с основни национални и европейски принципи, насърчаващи социалната отговорност. Това е и основната идея на колективното договаряне - за подобряване на условията на труд на служителите и работниците. Предлаганите изменения, които ще позволят на колективния трудов договор да има разширен обхват спрямо определени групи служители, със сигурност ще допринесат за това. Публикуването на КТД на официалния уебсайт на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" е ключова стъпка за повишаване на	**Приема се**	

		информираността на служителите, както и за запознаването им с всички условия на труд. По този начин им се предоставя възможност да направят най-добрия избор за своя професионален път.		
		Относно чл. 10 С промяната еднозначно се уточнява, че във всички случаи при полагане на труд с място на работа в България се прилага трудовото законодателство, освен в случаите на международен договор или на закон, който предвижда друго. Наред с това страните по правоотношение с международен елемент могат да уговорят приложимост на чуждо право, без това да лишава работника/служителя, полагащ труд в България от прилагането на по-благоприятните норми на българското трудово законодателство и обратно при договор за работа извън територията на България, за който страните са уговорили приложимост на българското законодателство, работникът/служителят може да се възползва от повелителните норми разпоредбите на законите в държавата по полагане на труда, ако те са по-благоприятни за него. Друг набор от промени има за цел да въведе изискванията на Директива 2018/957, за чисто транспониране има краен срок за всяка държава членка на ЕС (края на коли 2020 г.). Ние обаче считаме, че предложените формулировки са доста неясни в сравнение със сегашните текстове. Необходимо е, според нас, да включите по-подробна информация за прилагане на законодателството за командироване, като се има предвид социалното му значение.	**Приема се по принцип**	Със законопроекта частично се въвеждат изисквания на Директива (ЕС) 2018/957. Директивата установява и други права и задължения при командироване на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, които ще бъдат въведени в националното законодателство с промени в Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, основание за които ще е приемането на законопроекта. С нея ще бъдат определени задължителните елементи, включени във възнаграждението на командирования работник.

		Относно нова ал. 4 на чл. 107т КТ - Приветстваме предвидената уредба и преодоляването на правната празнота по темата.	**Приема се**	
		Относно чл. 114а - Разширяването на обхвата на работодателите е положително. Очакваме то да окаже благоприятно влияние за насърчаване на сезонната заетост, понижаване нивото на безработицата и изсветляване на доходите.	**Приема се**	
		Относно нова ал. 2 на чл. 146 КТ Подкрепяме предложението, защото за работодателите то дава възможност за по-интензивно използване на човешкия потенциал, а за работниците/служителите то е възможност за допълнителни доходи. Нашата препоръка е подобна продължителност да е допустима и когато е уговорено в КТД на ниво предприятие и съобразно условията, предвидени в КТД. За тази група хора, които търсят възможности за допълнителен труд, бихме препоръчали да се даде възможност да се работи и при друг работодател в рамките на установените часове извънреден труд на година, съобразно.всички условия за безопасност на труда, и при ограничаване — ако е необходимо — на вида труд, който може да се полага в извънредните работни часове с цел грижа за безопасността на служителите. Ние отчитаме факта, че изначално извънредният труд е забранен поради нуждата на работещите да имат достатъчно време за почивка (work-life balance), както и да се избегне риска от „прегаряне в работата" („burn out"). Съществена наша препоръка е за ясно регулиране на условията и начините за отчитане на положения извънреден труд при работа от разстояние и/или надомна работа. Работодателите срещат сериозни	**Приема се частично**	Възможността да се договаря удължаването на периода чрез КТД на ниво предприятие е неприемливо, тъй като може да е условие за нелоялна конкуренция в рамките на един бранш или отрасъл. Нормативната уредба относно работата от разстояние в страната въвежда изискванията на Европейското рамково споразумение за работа от разстояние (Framework agreement on telework). Изискванията и задълженията на страните при работа от разстояние са резултат от постигнат консенсус през 2011 г. между социалните партньори на национално ниво (Национално споразумение за организацията и прилагането на дистанционна работа в Република България, подписано от всички социални партньори, признати за

		предизвикателства, свързани както с отчитането и контрола при спазване на редовното работно време от служителите, така и с възможността да ограничат и да не насърчават целенасоченото полагане на извънреден труд с цел получаване на по-високо заплащане от служителите. Затова смятаме, че е необходимо да добавите към промените в КТ и ясен регламент за полагане на извънреден труд в условията на дистанционна работа.		представителни на национално равнище). В тази връзка, за необходимотта от промени в уредбата на работата от разстояние следва да се проведе широк обществен дебат, вкл. със социалните партньори.
		Относно административните санкции: Подкрепяме тези разпоредби предвид увеличаващия се брой установени нарушения. Тяхната цел е постигане на засилена превенция спрямо съответния вид нарушения, „изсветляване" на заетостта, възпрепятстване ощетяването на социалното осигуряване в резултат от извършването на нарушенията и негативното засягане на правата и интересите на работещите, което има пряко въздействие върху нормалното функциониране на .пазара на труда. По отношение на санкциите изразяваме следните аргументи, които налагат прецизиране на формулировките: - големият диапазон на санкциите крие риск от субективизъм и налагане на драстично различни по размер санкции за сходни нарушения, допуснати от различни работодатели. - насърчаваме въвеждането на по-високи санкции за неспазване на законовите разпоредби за назначаване на служители без трудов договор или неспазване на изискванията за - деклариране на трудовите договори пред компетентните органи. Това със сигурност ще намали броя работодатели, които избягват формализирането на трудовите си отношения със	**Няма конкретно предложение**	Предлаганите санкции са съобразени със съществуващите до момента максимални и минимални размери. При определяне на наказанието се вземат предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства, както и имотното състояние на нарушителя.

		служителите, за да не плащат, дължимите данъци и социални осигуровки. - от друга страна - намаляването на административните санкции за второ нарушение на правилата за ЗБУТ, ще е полза за която и да е от засегнатите страни. Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд е от изключителна важност за благосъстоянието на служителите (особено в контекста на пандемията от COVID-19). Затова смятаме, че контролът, превенцията и санкциите по отношение на ЗБУТ трябва да е още по-стриктен.		
		Подкрепяме предложението да се намали минималният изискуем трудов стаж на работниците и служителите, необходим за използването на платения годишен отпуск, от 8 на 4 месеца. Намираме, че това е положителна стъпка в стимулирането на работниците и служителите да използват платения си отпуск.	**Приема се**	
		Подкрепя се определението за системно нарушение на трудовата дисциплина“	**Приема се**	
		Не подкрепяме разширяване обхвата на въпросите, по конто може да се иска мнението на Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС) (чл. 3в, ал.1 КТ). Считаме, че установеният към момента законодателство обхват, в която действа НСТС, отговаря изцяло на нуждите и в този смисъл тази промяна по-скоро се явява ненужна.	**Не се приема**	Предвид функциите на НСТС, като консултативен орган за осъществяване на тристранно сътрудничество на национално равнище се налага съвета да предоставя мнения по всички въпроси, свързани с трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, а не само по проекти на нормативни актове.
		Не приемаме възможността за автоматично разпростиране	**Приема се**	Мотивите и предлаганите

		на действието на сключен КТД на браншово и отраслово ниво с акт на държавен орган — (Ал. 4 на чл. 51б КТ). Разпоредбата цели разширяване на обхвата на КТД, но средствата за постигане на тази цел не следва да включват вмешателство на държавата в тристранния диалог. Упражняването на това правомощие на министъра няма да зависи от съгласието на не участващите в колективния трудов.договор предприятия, а е предвидено единствено изискване за получаване на становище от представителните организации на работниците/служителите и на НПРО, с което държавният орган не е длъжен да се съобрази. И още: не са предвидени условия и процедура, които органът следва да съблюдава при преценката дали да допусне прилагане на КТД или отделни негови клаузи за всички предприятия от отрасъла или бранша. Проектът на ЗИД КТ би създал законова възможност за разпростиране на условия по КТД, които са неприемливи за предприятия, които не са били представени по време на преговорите и не са го подписали, но по силата на това законово допустимо разпространение, ще трябва да го прилагат. Нужно е да се отчете и размерът на предприятията (микро-, МСП, които представляват близо 800/0 от компаниите в България). При тях дадени условий от КТД, валидни за средно предприятие, може да се окажат пагубни за микро такова. По същество това предложение заплашва да ощети определени икономически субекти, както и се отклонява от основните принципи на КТД: доброволност, гарантиране автономията на социалните партньори, свободата на договаряне и доброволно сдружаване.	**частично**	промени относно разпростирането на колективния трудов договор или отделни негови клаузи са посочени в т. 9.
		Не подкрепяме и новата предвиждаща вноска за	**Не се приема**	С промяна на чл. 57, ал. 3 от КТ

		присъединяване когато — очевидно такава ще се дължи, о КТД не разпрос върхстира автоматично своето действиеу определени раб и таз отници/служители. Не е ясно дали вноска ще корениц спондира с членския внос на работ е и служителите икалн членуващи в съответната синда организация, ст олзва рана по КТД; и как ще се изп вноските, като т ова крие риск от злоупотреби.		се регламентира възможността за включването на клауза в колективния трудов договор относно присъединителна вноска на работници и служители, които не са членове на синдикалната организация, страна по него. Включването на такава клауза не трябва да противоречи на закона или да го заобикаля, или да накърнява добрите нрави, за да се гарантират равните права на синдикалните членове и на работниците и служителите, които искат да се ползват от по-благоприятните условия на труд, без да са членове на синдикалната организация, подписала договора. Целта е да се улесни преговорният процес и сключването на колективни трудови договори, както и изпълнението на договорените ангажименти.
		Не считаме за у о да с дачно минималнмят период, за който установява сумме, дирано отчитане на работното вр а бъде месечен (ч л. 142, ал.2, 3 и 4). При сега дейс и з ващата уредба това е допустим а седмица. Въпрме чеки наложената практика, считае възможнстга ано зда се въвежда сумирано отчит а период, който еции н по-кратък от месец, дава повече опа работодателите уждат особено когато е краткотрайна н а от въвеждането на подобно отчитане.	**Не се приема**	Предвижда се периодът на сумираното изчисляване на работоното време да е от 1 до 4 месеца, за да е възможна по-голяма равномерност при планирането на труда и да се улесни отчитането, което гарантира правата на работниците и служителите.

		Предлагаме по-дългият максимален период от 12 месеца да може да се прилага, когато е предвидено не само в КТД на браншово и отраслово ниво, но и в КТД на ниво предприятие. Не. подкрепяме промяната, съгласно която редът и условията за въвеждане следва да бъдат определяни с наредба на Министерски съвет. Тези въпроси следва да бъдат уредени в КТ, при това по начин и чрез формулиране на условия, които, без да се засягат правата и интересите на работещите, не водят до неоправдано ограничаване на възможността на работодателя за гъвкавост при въвеждането на сумираното изчисляване на работното време. Това е начин на изчисление, който се прилага от значителна част от българските работодатели. Ако те не са добре информирани за всички законови промени, това може да ги объркa и/или да причини несъответствия в практиката.		Възможността да се договаря удължаването на периода чрез КТД на ниво предприятие е неприемливо, тъй като може да е условие за нелоялна конкуренция в рамките на един бранш или отрасъл.
		Промяната в чл. 121а, ал. 6 КТ крие риск от противоречиво тълкуване. С тези тук промени се въвеждат изискванията на Директива 2018/957, за чието транспониране срокът е края на юли 2020 г. Ние, обаче считаме, че предложените формулировки са доста неясни в сравнение със сегашните текстове. Очакваме по-подробно прилагане на законодателството за командироване, като се има предвид социалното му значение. Въпреки, че текстът, който създава яснота относно това кои условия на труд и заплащане следва да бъдат съблюдавани като изискуем минимум при командироване в рамките на предоставянето на услуги, е заменен с думите „начислява и изплаща трудово възнаграждение в съответствие с българското законодателство".	**Не се приема**	Директива 2018/957 изрично определя, че на командирования работник се дължи възнаграждение. Като това понятие е изрично дефинирано и се определя от националното право и/или практика на държавата членка, на чиято територия е командирован работникът. В него се включват всички съставни елементи на възнаграждението, които са задължителни по силата на национални законови, подзаконови или

		Нещо повече, българското законодателство предвижда едно специфично допълнително възнаграждение - за трудов стаж и професионален опит (което сме коментирали в приложение 3). При тази твърде обща формулировка за съответствие не е невъзможно да се заключи, че допълнително възнаграждение би следвало да се дължи и на командированите работници за срока, през който полагат труд в България.		административни разпоредби или на колективни трудови договори или арбитражни решения, които в тази държава членка са били обявени за общоприложими. Поради това на командирования работник следва да се изплаща трудово възнаграждение, което е не по-малко от дължимото за страната.
		Промяна относно установяването на задължение на дежурство и за разположенне на работодателя — (Чл. 139, ал. 5 КТ). Не считаме, че тази промяна е наложителна: към момента в ал. 5 на чл. 139 от КТ е предвидено, че „категориите работници, за които може да се установява такова задължение, както и максималната продължителност и реда за отчитане да се определя с заповед на МТСП" Понастоящем редът за отчитане и продължителността на дежурството и времето за разположение са уредени в нарочен акт (Наредба № 2, 1994 г. за реда за установяване на задължение за дежурство или на разположение на работодателя). Според нея „категориите работници/служители за отрасъла и формата на отчитане на работното време се утвърждават от Министъра на труда и социалната политика по предложение на министерство или друго ведомство", съответно е предвидено, че с колективен или трудов договор може да се уговаря задължение работникът/служителят да бъде на разположение. В Наредбата за работното време, почивките и отпуските има текст, според който „за дежурство и за времето на разположение ... се издава заповед от работодателя".	**Приема се по принцип**	Отпада задължението министърът да определя отделни категории работници и служители, които имат задължения за дежурство и време на разположение при работодателя, поради факта, че това правомощие не отговаря на съвременните индустриални отношения. Предлаганата промяна ще позволи на работодателите да преценяват конкретните длъжности, които ще имат задължение за дежурство и време на разположение в предприятието, като при въвеждането им ще трябва да спазват общите изисквания на законодателството, за да са гарантирани правата на работниците и служителите.

		Следователно уредбата към днешна дата е достатъчна. Бихме препоръчали само категориите работещи, за които може да се предвиди коментираното задължение, да бъдат определяни не с наредба на Министъра на труда и социалната политика, а от работодателя, респективно в КТД или в индивидуален трудов договор. И ако. целта на новата разпоредба е установяване на категориите да бъде предоставено на преценката на страните по индивидуалното трудовото правоотношение, съответно да бъде предмет на уредба в КТД, промяната трябва да се прецизира и след което — подкрепена.		
		Да се премахнат ограниченията за предоставяне временна заетост в България. Европейска директива 2008/104 постановява, че всички служители трябва да бъдат третирани еднакво и не трябва да се налагат никакви ограничения в упражняването на трудовата заетост. Затова предлагаме да отпадане ограничението, задължаващо компаниите да използват не повече от 30% служители на временна заетост спрямо общия списъчен състав на работещите.	**Не се приема**	Предложението е извън обхвата на законопроекта. Следва да се има предвид, че Директива 2008/104/ЕО не засяга правото на държавите-членки да прилагат или въвеждат законови, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за работниците.
		Защита на служителите, работещи по временна заетост. Предвид фактът, че служителите, работещи по временна заетост, изпълняват служебните си задължения на територията на предприятие, което е ползвател на временната заетост, тогава то е задължено от действащото законодателство да провежда първоначален и текущи инструктажи за ЗБУТ и в пълна степен контролира ежедневната работа на служителите. Нашето предложение е предприятието, което е ползвател на временната заетост, да е изцяло отговорно за спазването на правилата за ЗБУТ и за евентуално възникнали	**Не се приема**	Предложението е извън обхвата на законопроекта. Следва да се има предвид, че правата и задълженията на предприятието ползвател и предприятието, което осигурява временна работа, по отношение на осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд са регламентирани в Кодекса на

		трудови злополуки по време на изпълняване на служебните задължения от служителите, работещи по временна заетост.		труда и Закона за здравословни и безопасни условия на труд и Наредба № 5 от 20.04.2006 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работниците по срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение
		Предоставяне на служители, работещи по временна заетост за компании, които нямат регистрирано дружество в България. У нас оперират международни компании без да имат регистрирано юридическо лице в страната. Те, обаче, имат нужда от физическо присъствие на работещи за тях служители (български граждани). Затова предлагаме ЗИД КТ да допусне компании за човешки ресурси да предоставят служители, работещи по временна заетост на такива компании по същия начин, по който представените в България компании имат право да ползват тази форма на трудова заетост.	**Не се приема**	Предложението е извън обхвата на законопроекта. Следва да се има предвид, че КТ не ограничава възможността да се изпрати на временна работа работник или служител в предприятие ползвател, което няма седалище в България.
		Преодоляване на ограниченията в обхвата на предоставяне на служители, работещи по временна заетост. Според съществуващия КТ временна заетост може да бъде предоставяна и съответно използвана в 2 хипотези: 1) по заместване на отсъстващ титулярен служител или 2) до завършване на определената работа. Европейска директива 2008/104 постановява, че местните законодателства не бива да поставят никакви ограничения пред компаниите, имащи нужда да „ползват служители, работещи по временна заетост. Предлагаме това ограничение да отпадне от КТ и да се синхронизира с	**Не се приема**	Предложението е извън обхвата на законопроекта. Директива 2008/104/ЕО не засяга правото на държавите-членки да прилагат или въвеждат законови, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за работниците.

		Директива 2008/104.		
		Пълно покриване на всички разходи, свързани с трудовото правоотношение, от страна на предприятието-ползвател на временна заетост, за да се защитят правата на служителите. Предлагаме да се определи изрично в Кодекса на труда, че предприятието-ползвател на временно заети служители е задължено да покрива изцяло всички разходи, генерирани от трудовото правоотношение, включително обезщетения за прекратяване на трудовото правоотношение (ако такова е полагаемо според конкретния казус), обезщетения за неизползван платен отпуск, всякакви допълнителни средства на труда, техническо оборудване и т.н., необходими за изпълняване на трудовите задължения и закупени от доставчика на услугата след поръчка от клиента. Такава промяна ще защити правото на всеки служител да бъде обезщетен справедливо и според полагащото му се по закон. Тази промяна кореспондира отново с посочената Европейска директива 2008/104 в часта за равноправно третиране. Според нея предприятието—ползвател на временна заетост е задължено да третира временните служители по същия начин, както и своите собствени служители.	**Не се приема**	Предложението е извън обхвата на законопроекта. Съгласно чл. 107у, ал. 3 от КТ за задълженията към работника или служителя, възникнали при, по повод или във връзка с изпълнението на възложената му работа, предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател отговарят солидарно.
		Краткосрочни проекти за временна заетост Много компании се нуждаят от подкрепа на тяхната дейност в различни краткосрочни проекти (търговски вериги, развлечения, бързооборотни стоки и др.). Предлагаме компаниите, предоставящи служители в рамките на временна заетост, да имат право да използват	**Не се приема**	Трудовото законодателство предоставя възможност за сключване на различни видове трудови договори, включително и срочни трудови договори, трудови договори за работа през

		специални почасови трудови договори без ангажимент за минимален брой часове заетост на месечна база. Целта е да се предостави гъвкавост на крайния ползвател на временната заетост да насрочва смени на тази категория служители според своите конкрети бизнес нужди. В тези трудови договори основната ставка трябва да е разрешено да се дефинира като часова, а не съобразено презумпцията, че служителите ще полагат труд като заети на пълен работен ден, т.е. 168 часа месечно. Този тип трудови договори следва да създават право на служителя на платен годишен отпуск, съобразен с отработените часове (а не с презумпцията за полагаеми минимум 20 работни дни на годишна база). Наличието на такъв тип трудов договор ще бъде особено привлекателен и в помощ на студенти и хора, търсещи допълнителен доход към основния си трудов договор. Предвид наболялата тема за изчерпване на трудовия ни пазар откъм служители, вместо работодателите да се насочват към идентифициране на работници от други страни, те биха използвали наличния ресурс в България който предпочита почасова заетост — майки на малки деца, студенти, и хора търсещи допълнителен доход към основния си трудов договор.		определени дни от месеца, за работа с непълно работно време, за обучение и други.
		Облекчено администриране на технологичните процеси Намаляване на административната тежест и свързаната с труда бюрокрация посредством въвеждане на право на работодателите да използват технологични решения за някои от свързаните със служители въпроси като: електронен процес по подаване и одобрение на молби за отпуск. За краткосрочни проекти, изискващи временна заетост, предлагаме да се одобри облекчен формуляр на трудов договор, изискващ окомплектоване с по-малък набор от	**Приема се по принцип**	Предложението излиза извън обхвата на законопроекта. С Кодекса на труда и Наредбата за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя са установени изискванията относно създаване, обмен и съхраняване на

		документи от стандартния тип и с по-малко административни изисквания /като еднодневния трудов договор за работници в селското стопанство например/. Олекотяване на правната рамка и администриране на работа от разстояние, при която работодателят няма изискване да провери дали новото работно място на служителя (домашен/настоящ адрес) отговаря на здравословните и безопасни условия на труд, а това да е задължение за оценка ма риска и съответ.но лична отговорност на служителя.		електронни документи между страните по трудовото правоотношение.
		Дигитализация на трудовоправните взаимоотношения Електронен подпис във всичките му форми или Персонален идентификационен код да бъдат допуснати като валиден начин за подписване на трудов договор — такава промяна ще облекчи едновременно служителите и работодателите. Ускоряване замяната на трудовите книжки на работещите с лични електронни досиета към НАП / друга подходяща агенция. Досиетата за положен труд/трудов стаж трябва да включват всички видове договори, по които лицето може да работи в България по договор - трудов, граждански, за управление, или съчетание от различни по вид договори, както и периоди на безработица, и т.н.	**Приема по принцип**	Предложението излиза извън обхвата на законопроекта. Дигитализацията и изграждане на електронно правителство е дългосрочна цел.
		Премахване на допълнителните възнаграждения, полагащи се на служителите за трудов стаж и професионален опит, като действително изплащаното възнаграждение стане част от основната заплата. Водещата бизнес логика в КТ за разграничаване на служителите трябва да е резултатът от тяхната работа. Този елемент на възнаграждението отсъства от законодателната рамка на редица страни в ЕС. АмЧам България неколкократно е оправяла препоръки към МТСП този елемент на възнаграждението да отпадне за	**Не се приема**	Решение относно допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит следва да е резултат от дебат за доходите от труд, поради което не следва да е част от законопроекта.

		частния сектор. Причините са няколко: - избягване на дискриминация между по-малко опитни и по-опитни служители, които изпълняват една и съща дейност на едни и същи позиции; и - работодателите на практика увеличават годишно заплатите на служителите съгласно движението на пиара, установено чрез пазарните проучвания на възнаграждениетб, и тези годишни увеличения са значително по-големи от установения процент за трудов стаж и професионален опит. Също така е необходимо да се предприеме промяна и в данъчното, и в трудовото законодателство, разширяваща обхвата и намаляваща административната тежест при третирането на някои елементи на вынаграждението като социални разходи. Това би дало на работодателите повече свобода при структурирането на политики за гъвкаво определяне на размера на възнаграждението с цел повишаване нивото на задържане на служителите.		
		Предварителен запис в трудовия договор да определя при какви изрични условия може да се прекрати договора след изпитателния срок.	**Не се приема**	Основанията за прекратяване на трудовия договор изрично и изчерпателно са регламентирани в КТ. Не е необходимо те да се изброяват и посочват в трудовия договор.
		Разрешение за работа на квалифицирани кадри от страни-членки на ЕС (Сърбия, Украйна, Молдова и др.) да се обработват по облекчена процедура. Оптимизация на процеса по издаване на Сини карти. Съкращаване на срока за получаване на Синя карта на ЕС на висококвалифициран гражданин на трета страна до максимум 8 седмици (от подаване на първоначално заявление до получаване на разрешението)	**Не се приема**	Предложението излиза извън обхвата на законопроекта. Разрешенията за работа на чужденци – граждани на трета държава се регулират със Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност

		Случайни аварии и професионални болести Нашият анализ показва, че основна загриженост, свързана с извършването на работа от разстояние, е възникването на трудова злополука. Поради факта, че работата се извършва извън помещенията на работодателя, последният не е в състояние да упражнява ефективен контрол върху работната среда на работника / служителя по време на работа, нито да осигурява справедлив процес на разследване в случай на регистрирана трудова злополука, според законодателните изисквания. Налагането на видеонаблюдение или други методи за дистанционно наблюдение на работния процес в помещенията на служителя рискува да бъде непропорционално и да наруши правата на личния живот на служителя. Затова предлагаме да се обмисли подходящ механизъм за ограничаване на отговорността на работодателя за трудови злополуки и професионални заболявания, когато такива събития са регистрирани в хода на работата от разстояние. Преход от работа от разстояние към работа в помещенията на работодателя. Съгласно чл. 107з, ал. 3 от КТ, всички специфични условия, права и задължения на страните по отношение на работата от разстояние и изпълнението им се определят в индивидуалния трудов договор. Строгото тълкуване на споменатата разпоредба предполага, че за да определи периодът на работа на работниците, служителят и работодателят трябва да сключат допълнително трудово споразумение във всеки случай на преход от работа от разстояние към работа в помещенията на работодателя и обратно. Нашият анализ показва, че такъв подход е практически неприложим и противоречи на идеята, че работата от разстояние трябва да гарантира гъвкавост на	**Не се приема**	Нормативната уредба относно работата от разстояние в страната въвежда изискванията на Европейското рамково споразумение за работа от разстояние (Framework agreement on telework). Изискванията и задълженията на страните при работа от разстояние са резултат от постигнат консенсус през 2011 г. между социалните партньори на национално ниво (Национално споразумение за организацията и прилагането на дистанционна работа в Република България, подписано от всички социални партньори, признати за представителни на национално равнище). В тази връзка, за необходимотта от промени в уредбата на работата от разстояние следва да се проведе широк обществен дебат, вкл. със социалните партньори.

		работния процес. Възможно е, например, на всеки две седмици служителят да работи дистанционно за ден или два (където такива дни често са договорени в деня преди него) или счита, че — работил дистанционно известно време — трябва да работи от помещенията на работодателя, за да завърши определени проекти, да получи достъп до определена информация и др. Подписването на анекси за всяка такава промяна е изключително обременяващо, дори в не-пандемична среда. Ето защо бихме предложили да се обмисли подходящо законодателно изменение, за да се опрости правната процедура за преход от работа от разстояние към работа в помещенията на работодателя. Възможно решение би било служителят да поиска писмено използването на определени дни за работа от разстояние, след одобрение от работодателя или дигитално решение.		
		Премахване на изискването безработен да получава обезщетение за безработица само ако предходните 3 години не е получавал обезщетение за безработица. В момента това ограничение пречи на останалите без работа да могат да оцелеят. Има висококвалифицирани кадри, освободени отработа в резултат от кризата, които години наред са плащали осигуровки. Ако един човек е плащал данъци и осигуровки в продължение на 20 г. и за последните 3 години се е възползвал веднъж от обезщетение за безработица (за период от макс 12 месеца), няма логика да не може да се възползва отново сега.	**Не се приема**	Предложението излиза извън обхвата на законопроекта. Условията и реда за изплащане на обезщетения при безработица са регламентирани в Кодекса за социалното осигуряване.
58	Национално сдружение на общините в Република	Уреждане на условията и реда за колективно трудово договаряне за работещите по трудово правоотношение в делегираните от държавата дейности в общините, като въз основа на тези промени се изменят разпоредбите на ПМС	**Не се приема**	Финансирането на делегираните от държавата дейности и управлението на публичните финанси не са в обхвата на

	България	№ 67 от 14 април 2010 г. за заплатите в бюджетните организации и дейности. В тази връзка споделяме, че в общинските дейности работят преобладаващата част от специалистите, чиито основни месечни заплати са предмет на отраслово колективно трудово договаряне, от което обаче не произтичат ангажименти за съответния министър по осигуряването на адекватно финансиране на договореностите, отнасящи се за делегираните от държавата дейности. Т.нар. „делегирани от държавата дейности" бяха въведени, за да се гарантира предоставянето от общините на държавни публични услуги, до които населението следва да има осигурен равностоен достъп в съответствие с действащото законодателство. Тези услуги се финансират по ежегодно определяни разходни стандарти (изцяло в частта на възнагражденията или частично по отношение на издръжката) от държавния бюджет чрез бюджетите на общините. Считаме, че в тази насока има нужда от разширяване на разпоредбите на Глава четвърта, в съответствие с динамичните промени в нормативната уредба, касаеща управлението на публичните финанси от 2003 г. (когато се въведоха първите стандарти за делегираните от държавата дейности) до днес.		регулиране на Кодекса на труда.
		Разработване на цялостна правна уредба на възникването, изменението, прекратяването на правоотношенията (съдържание, възникване, изменение, прекратяване, социално осигуряване и др.), респективно финансовото осигуряване на изборните лица в местното самоуправление.	**Не се приема**	Общите правила за възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение възникнало въз основа на избор са регламентирани в Кодекса на труда. Осигурителните отношения се регулират с Кодекса за социалното осигуряване. Финансовото осигуряване изборните лица в

				местното самоуправление е извън обхвата на регулиране на Кодекса на труда
		Предлагаме § 4 да отпадне. Предвиденото разпростиране действието на отрасловите и браншови колективни трудови договори или отделни техни клаузи чрез акт на министъра на труда и социалната политика е неприемливо. Възниква възможност за сключване на колективни трудови договори на отраслово или на браншово ниво без необходимата представителност, спрямо които да бъдат подавани искания за разпростиране. Ясно е, че при тези условия и с оглед косвеното отражение на отрасловите и браншови колективни трудови договори върху общинските бюджети, както и липсата на законоустановен ред за участие на общините в процеса на колективното трудово договаряне, предложената редакция единствено ще задълбочи съществуващите в тази насока проблеми пред местните власти.	**Не се приема**	Мотивите и предлаганите промени относно разпростирането на колективния трудов договор или отделни негови клаузи са посочени в т. 9.
		В Допълнителните разпоредби да се даде легална дефиниция за „бранш" и „отрасъл", чрез което да се гарантира в по-пълна степен представителността на организациите, участващи в колективното трудово договаряне.	**Не се приема**	На заседание на НСТС не е постигнато съгласие относно необходимостта от легална дефиниция на понятията „бранш" и „отрасъл".

МИЛЕНА ПЕТРОВА

ГЛАВЕН СЕКРЕТАР

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА • РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

ДТПООУТ

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСКИ СЪВЕТ

Препис

Р Е Ш Е Н И Е № 544

от 3 август 2020 година

ЗА ОДОБРЯВАНЕ НА ЗАКОНОПРОЕКТ

На основание чл. 87, ал. 1 от Конституцията на Република България

МИНИСТЕРСКИЯТ СЪВЕТ

Р Е Ш И:

1. Одобрява проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда.

2. Предлага на Народното събрание да разгледа и приеме законопроекта по т. 1.

3. Министърът на труда и социалната политика да представи законопроекта по т. 1 в Народното събрание.

МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ: /п/ Бойко Борисов

ГЛАВЕН СЕКРЕТАР НА
МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ: /п/ Веселин Даков

Вярно,

ДИРЕКТОР НА ДИРЕКЦИЯ
"ПРАВИТЕЛСТВЕНА КАНЦЕЛАРИЯ":
/Апостол Михов/

МИНИСТЕРСКИ СЪВЕТ РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

НАРОДНО СЪБРАНИЕ
Вх.No 002-01-32
Дата 03 / 08 2020 г.

17

Р Е П У Б Л И К А Б Ъ Л Г А Р И Я
М И Н И С Т Е Р С К И С Ъ В Е Т

№ 02.01-70
3 август 2020 г.

ДО

ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА
НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ

г-жа ЦВЕТА КАРАЯНЧЕВА

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО КАРАЯНЧЕВА,

На основание чл. 87, ал. 1 от Конституцията на Република България изпращам Ви одобрения с Решение №.....544..... на Министерския съвет от 2020 г. проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда.

Приложения:

1. Мотиви към проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда.
2. Частична предварителна оценка на въздействието.
3. Справка от Министерството на правосъдието за съответствие с Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи и с практиката на Европейския съд по правата на човека.
4. Справка за съответствие с правото на Европейския съюз.
5. Справка за постъпилите предложения от обществените консултации.

МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Бойко Борисов)

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ЧЕТИРИДЕСЕТ И ЧЕТВЪРТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

РАЗПОРЕЖДАНЕ

НА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ

N 050-01-188/05.08. **2020 г.**

На основание чл. 8, ал. 1, т. 1 и чл. 77, ал. 1 и 2 от Правилника за организацията и дейността на Народното събрание

РАЗПОРЕЖДАМ:

Разпределям Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 002-01-32, внесен от Министерски съвет на 03.08.2020 г., на следните постоянни комисии:

Водеща комисия:

- Комисия по труда, социалната и демографската политика

Комисии:

- Комисия по икономическа политика и туризъм
- Комисия по европейските въпроси и контрол на европейските фондове

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ:

ЦВЕТА КАРАЯНЧЕВА