

## СТАНОВИЩЕ

на

### КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА ПОДКРЕПА

относно Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 554-01-24

Представеният законопроект има за цел, според вносителите му, да облекчи условията за стопанска дейност, както и да намали корупционния натиск върху бизнеса. За постигане на тези цели се предлагат изменения и допълнения на Кодекса на труда, чрез които да отпадне изпълнението на определени задължения на работодателите, вменени им от конкретни нормативни текстове.

Конфедерация на труда ПОДКРЕПА категорично възразява срещу предложените законодателни промени. Анализът на всяко от конкретните предложения в законопроекта дава основание да смятаме, че вместо декларираните цели, предложените текстове обслужват интереси, чието удовлетворяване пряко би засегнало правата на работниците и служителите.

*Дори и най-елементарната оценка за въздействието на предложените промени би извела като непосредствен резултат оцетяване на хората на наемния труд чрез отнемане на техни права, с последваща закономерна реакция на тези хора, както и съответната синдикална реакция, което би поставило под въпрос социалния мир в страната.*

**МОТИВИТЕ** за това наше становище са следните:

Относно §1 от Законопроекта:

Предлага се срокът по чл.62, ал.3 от Кодекса на труда за уведомяване на съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите относно сключването или изменението на трудов договор, от тридневен да стане седемдневен.

**Конфедерация на труда ПОДКРЕПА възразява срещу това предложение по следните причини:**

Уведомяването на НАП, като задължителен елемент от процедурата по възникване на трудовото правоотношение е в сила от началото на 2003 г., когато бе въведено като мярка, гарантираща законосъобразното сключване на трудовите договори, с произтичащите от това правни последици. Това процедурно действие е средство в борбата със сивата и неформална икономика, инструмент за осъществяване на контрол и способ за подпомагане на фиска. За периода на прилагане на разпоредбата, тя доказва своята ефективност, резултат от което е драстичното намаляване броя на констатациите за работещи без трудов договор лица. Всяка промяна в действащите правила, в този смисъл, следва да е изключително прецизна и да отчита евентуалното отрицателно въздействие върху обществените отношения, както в сферата на пазара на труда, така и в сферата на данъчната и осигурителна политики.

Няма индикации, че замяната на тридневния срок със седемдневен ще облекчи дейността на бизнеса. С въвеждането на все повече електронни услуги, включително изпращане на уведомлението по електронен път чрез интернет, усилията и средствата за изпълнение на процедурата са сведени до минимум.

Напротив, разглеждайки коментирания текст в рамките на системната юридическа конструкция, регламентираща възникването на трудовото правоотношение, следва да отчетем, че удължаването на срока, в действителност би създадо предпоставки за нерегламентирано полагане на труд. Тази констатация има своето основание в изискването, визирано в чл.63, ал.1 от Кодекса на труда: „Работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя **преди постъпването му** на работа екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и **копие от уведомлението по чл.62, ал.3**, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите”.

Поради посочените по-горе аргументи, Конфедерация на труда ПОДКРЕПА е категорично против предложеното изменение, доколкото неговото приемане крие потенциален риск за дестабилизиране функционирането на две от най-значимите публичноправни системи – на общественото и здравното осигуряване.

## **2. относно § 2. от Законопроекта.**

Предвиждат се изменения в чл.173 от Кодекса на труда, насочени към отпадане на изискването за съставяне на годишен график за ползване на платения годишен отпуск.

### **Конфедерация на труда ПОДКРЕПА е против предложените изменения по следните причини:**

С промените в Кодекса на труда /ДВ бр.58 от 30.07.2010 г./ бе въведено задължение за ежегодно изготвяне на График за ползване на годишния платен отпуск. Това не бе ново законодателно решение, тъй като до 1992 г. съществуваше изискване отпуските да се ползват по “предварителен план”, утвърден от ръководителя на предприятието и от синдикатите. За сравнение, чл.173, ал.1 на КТ, в редакцията му от 1986 г. предвижда: *„Платеният годишен отпуск се разрешава по молба на работника с писмена заповед от ръководителя на предприятието през цялата година по предварителен план.”*. Това изискване за планиране на отпуските отпада като текст в Кодекса на труда с изменението на разпоредбата, обнародвано в ДВ бр.100 от 1992 г., макар нормативни предпоставки за планиране на отпуските да продължават да съществуват до 2001 г., когато е отменен чл.36 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

Отпадането на изискването за планиране на отпуските, с измененията на Кодекса на труда от края на 1992 г. е съпроводено, и на практика обусловено, от друго важно изменение в режима на ползване на платения годишен отпуск - отпадането на правилото за погасяване правото на отпуск, съдържащо се в чл.173, ал.4 в редакцията му от 1986 г., а именно: *„Правото на работника на платен годишен отпуск се погасява след изтичане на 3 години от края на годината, за която се полага този отпуск”*.

Тази хронология в развитието на нормативната уредба ни убеждава, че въвеждането през 2010 г. на двугодишната давност при упражняването на правото на платен годишен отпуск, последователно и логично извежда на дневен ред възстановяване на изискването за съставяне на график за ползване на отпуските в рамките на календарната година. Възстановяването на това изискване и вменяването му като задължение за работодателите има двойка функция. От една страна, съставянето на график внася яснота и предвидимост в упражняването на това право и в този смисъл е в интерес както на работниците и служителите, така и на работодателя. От друга страна, наличието на график е функционално и систематически обвързано със създаването на законови гаранции за реално упражняване правото на отпуск и за осуетяване на възможностите за нерегламентирано и

неправомерно отнемане на възможностите за неговото ползване в рамките на установения давностен срок. Красноречив пример в тази посока е разпоредбата на чл.173, ал.9 от Кодекса на труда, която според вносителите следва да отпадне като част от изискването за съставяне и прилагане на график за отпуските – „когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска за периода, посочен в графика по ал. 1, работникът или служителят има право сам да определи времето за ползването му, като уведоми за това работодателя писмено поне две седмици предварително”.

Конфедерация на труда ПОДКРЕПА отчасти споделя твърдението на вносителите на законопроекта, че режима на използване на графика за платен годишен отпуск при практическото му прилагане е „неработещ”, но счита, че следва да се търсят законодателни решения за прецизиране на съществуващата уредба и засилване на контрола по спазване на нормативните процедури, който процес в никакъв случай не може да бъде сведен до мерки, насочени откровено и пряко против едно от най-изконните права на работниците и служителите и не отчитащи неговата обществена значимост.

### **3. относно § 3. от Законопроекта.**

Предложението е насочено към премахване на чл.277 от Кодекса на труда, т.е. отпадане на задължението на работодателя да разработи и утвърди правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието, както и да ги обяви по подходящ начин на работните места.

**Конфедерация на труда ПОДКРЕПА е против това предложение по следните причини:**

Не може да се намери нито един адекватен аргумент за премахване на това задължение. Според мотивите на вносителите на законопроекта, това задължение е уредено в Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Кодексът на труда и Законът за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) следва да се разглеждат в съотношение общ към специален закон. В този смисъл, ЗЗБУТ доразвива, конкретизира и детайлизира уредбата относно безопасността и здравето при работа. ЗЗБУТ **не съдържа идентично задължение** за работодателя, поради което считаме аргументацията на вносителите за **неоснователна**.

Внесеното със законопроекта предложение е опит за отстъпване от всякаква социална отговорност и неглежиране на утвърдените трудови стандарти. Безспорно е

задължението на работодателите да осигурят здравословни и безопасни условия на труд, а първа стъпка към изпълнението на това задължение е разработването и утвърждаването на правилата по чл.277 от КТ и довеждането им до знанието на работниците и служителите.

В контекста на европейското развитие на българските индустриални отношения социално отговорната икономика е въздигната във фундамент за обществено развитие, поради което Конфедерация на труда ПОДКРЕПА е категорично против премахването на това задължение.

#### **4. относно § 4. от Законопроекта.**

Предлага се възстановяване на отпадналата през 2012 г. възможност работодателя да прекратява едностранно с предизвестие трудовото правоотношение на основание придобито от работника и служителя право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

#### **Конфедерация на труда ПОДКРЕПА възразява срещу направеното предложение.**

Вносителите на предложението мотивират същото с желанието си да равнопоставят работещите по трудово и служебно правоотношение и конкретизират, че „Закона за министерство на вътрешните работи и Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България също предвиждат пределна възраст за служителите по тези закони”.

Тези мотиви според Конфедерация на труда ПОДКРЕПА са несъстоятелни. По отношение на уредбата на служебните правоотношения, ЗМВР и ЗОВСРБ се явяват специални закони спрямо Кодекса на труда и Закона за държавния служител. Тези закони уреждат обществените отношения свързани с полагането на държавна служба на конкретно определена категория служители при отчитане на спецификата на техните трудови функции. Именно тази специфика е причина за определянето на пределна възраст, която според законодателя отразява съответствието на физиологичното състояние на служителя с възможността да изпълнява вменените му при изпълнение на служебното правоотношение функции. В този смисъл, своеобразна „пределна възраст” за определена категория работници и служители предвижда и Кодекса на труда в същата разпоредба, чието изменение се предлага. Чл.328, ал.1, т.10 от КТ и в сегашната си редакция дава възможност за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя за професори, доценти и доктори на науките при навършване на 65-годишна възраст, но тук отново водещо е разбирането за спецификата на полагания труд. „Пределната възраст” и възраст, изискуема за придобиване на право на пенсия са понятия, които имат различно съдържание и различно значение. В подкрепа на това твърдение, следва да се отбележи наличието на нормативни текстове, които вносителите на законопроекта са пренебрегнали

при мотивиране на своето предложение. Чл.226, ал.1, т.2 от Закона за Министерство на вътрешните работи предвижда като основание за прекратяване на служебното правоотношение придобиването на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Но тази възможност е изрично предвидена като възможност в полза на служителя – „по искане на служителя”. Идентичен е и примерът с разпоредбата на чл.226, ал.1, т.13 от ЗМВР.

При все по-задълбочаващата се демографска криза, при отчитане на проблемите пред осигурителната система на страната, Конфедерация на труда ПОДКРЕПА, като обществено отговорна организация, счита, че приемането на това предложение може да има сериозни отрицателни последици за фиска и в частност за системите на общественото и здравно осигуряване.

Предложението влиза в конфликт и с утвърдената Национална стратегия, предвиждаща активен трудов живот и активно стареене на възрастните хора.

От друга страна, Конфедерация на труда ПОДКРЕПА споделя разбирането на вносителите, че нормативната уредба следва да бъде прецизирана с цел равнопоставено третиране на работещите по трудово и служебно правоотношение. В този смисъл и с оглед на горепосочените аргументи, предлагаме на вносителите на законопроекта да оттеглят предложението за изменение на чл.328, ал.1, т.10 от Кодекса на труда и да се възползват предоставената им законодателна инициатива, като предложат отмяна на чл.106, ал.1, т.5 от Закона за държавния служител, която разпоредба дава право на органа по назначаване да прекрати едностранно служебното правоотношение на основание придобито от служителя право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

#### **5. относно § 5. от Законопроекта.**

Предлага се отпадане на предварителната закрила по чл.333, ал.1 от Кодекса на труда в случаите на дисциплинарно уволнение на работника или служителя.

#### **Конфедерация на труда ПОДКРЕПА категорично възразява срещу направеното предложение.**

Предварителната закрила по чл.333, ал.1 от Кодекса на труда е въведена и има приложение спрямо най-уязвимите групи работници и служители – майки на деца до 3 годишна възраст, трудоустроени работници и служители, лица, страдащи от определени заболявания и т.н. Тази закрила има изключително важно не само социално, но и морално предназначение. Нейното действие, обаче не е абсолютно, а относително. Прекратяването на трудовото правоотношение с представители на тези групи работници и служители не е

невъзможно и абсолютно забранено, а е предпоставено от предварителното разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай. Считаме, че законодателят напълно оправдано е предвидил гаранция срещу опитите за злоупотребата с работодателска власт спрямо най-уязвимите и социално застрашени групи от работници и служители, предоставяйки на независим държавен контролен орган да реализира обществената заинтересованост и закрила, като направи необходимата предварителна преценка за допустимостта на уволнението и последиците при всеки конкретен случай.

#### **6. относно § 6. от Законопроекта.**

Предлага се създаване на нов параграф 2а в Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, с който действието на конкретни разпоредби на Кодекса на труда да отпадне спрямо определена категория правни субекти, а именно микропредприятията и малките предприятия. В частност, предлага се отпадане на действието на чл.136а от КТ относно удължаването на работното време, чл.138а относно въвеждането на непълно работно време от работодателя и чл.181, касаещ задължението на работодателите да издават Правилник за вътрешния трудов ред.

#### **Конфедерация на труда ПОДКРЕПА категорично не може да приеме подобно предложение по следните причини:**

Понятията „микропредприятие” и „малко предприятие” имат своеобразна легална дефиниция в чл.3 от Закона за малките и средните предприятия. По данни от различни източници, включително неправителствени организации на самите микро и малки предприятия, над 90 процента от търговскоправните субекти в България попадат в тази категория, а заетите в тях работници и служители далеч превишават 50 % от работната сила в страната. При тези съотношения, всяко изключване на тези субекти от приложното поле на дадена нормативна уредба е от изключително важна обществена значимост и със сериозни като обхват последици.

Конкретно предложените текстове от Кодекса на труда, които според вносителите на законопроекта следва да ограничат действието си спрямо така посочените огромен брой наемни работници, касаят фундаменталното право на работниците и служителите, а именно правото на регламентирано работно време. Посоченото в мотивите към предложението само по себе си предполага сериозна дискусия и търпи нашето категорично възражение, но

конкретно формулираното в законопроекта предложение далеч надхвърля пределите на упоменатите в мотивите аргументи. На практика се предлага **абсолютното дерогиране** на установените правила за регламентиране пределите и разпределението на работното време. Резултатът от подобно нормативно решение би бил безконтролно и безпределно незачитане на основни принципи на трудовото право относно пределната продължителност на работното време, правото на почивки и т.н. Приемането на подобно предложение би значело и незачитане на утвърдените европейски и световни трудови стандарти и тенденции в тази сфера.

**Инж. Димитър МАНОЛОВ**

ПРЕЗИДЕНТ

КТ ПОДКРЕПА