

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ЧЕТИРЕДЕСЕТ И ЧЕТВЪРТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Проект !

ЗАКОН

За изменение и допълнение на Кодекса на труда

(Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986г., обн. ДВ. бр.27 от 4 Април 1986г., изм. ДВ. бр.6 от 22 Януари 1988г., изм. ДВ. бр.21 от 13 Март 1990г., изм. ДВ. бр.30 от 13 Април 1990г., изм. ДВ. бр.94 от 23 Ноември 1990г., изм. ДВ. бр.27 от 5 Април 1991г., изм. ДВ. бр.32 от 23 Април 1991г., изм. ДВ. бр.104 от 17 Декември 1991г., изм. ДВ. бр.23 от 19 Март 1992г., изм. ДВ. бр.26 от 31 Март 1992г., изм. ДВ. бр.88 от 30 Октомври 1992г., изм. ДВ. бр.100 от 10 Декември 1992г., изм. ДВ. бр.69 от 4 Август 1995г., доп. ДВ. бр.87 от 29 Септември 1995г., доп. ДВ. бр.2 от 5 Януари 1996г., доп. ДВ. бр.12 от 9 Февруари 1996г., доп. ДВ. бр.28 от 2 Април 1996г., изм. ДВ. бр.124 от 23 Декември 1997г., доп. ДВ. бр.22 от 24 Февруари 1998г., изм. ДВ. бр.52 от 8 Май 1998г., изм. ДВ. бр.56 от 19 Май 1998г., изм. ДВ. бр.83 от 21 Юли 1998г., доп. ДВ. бр.108 от 15 Септември 1998г., изм. ДВ. бр.133 от 11 Ноември 1998г., изм. ДВ. бр.51 от 4 Юни 1999г., доп. ДВ. бр.67 от 27 Юли 1999г., изм. ДВ. бр.110 от 17 Декември 1999г., изм. ДВ. бр.25 от 16 Март 2001г., изм. ДВ. бр.1 от 4 Януари 2002г., изм. ДВ. бр.105 от 8 Ноември 2002г., изм. ДВ. бр.120 от 29 Декември 2002г., изм. ДВ. бр.18 от 25 Февруари 2003г., изм. ДВ. бр.86 от 30 Септември 2003г., изм. ДВ. бр.95 от 28 Октомври 2003г., изм. ДВ. бр.52 от 18 Юни 2004г., изм. ДВ. бр.19 от 1 Март 2005г., изм. ДВ. бр.27 от 29 Март 2005г., изм. ДВ. бр.46 от 3 Юни 2005г., изм. ДВ. бр.76 от 20 Септември 2005г., изм. ДВ. бр.83 от 18 Октомври 2005г., изм. ДВ. бр.105 от 29 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.24 от 21 Март 2006г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.48 от 13 Юни 2006г., изм. ДВ. бр.57 от 14 Юли 2006г., изм. ДВ. бр.68 от 22 Август 2006г., изм. ДВ. бр.75 от 12 Септември 2006г., изм. ДВ. бр.102 от 19 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.105 от 22 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.40 от 18 Май 2007г., изм. ДВ. бр.46 от 12 Юни 2007г., изм. ДВ. бр.59 от 20 Юли 2007г., изм. ДВ. бр.64 от 7 Август 2007г., изм. ДВ. бр.104 от 11 Декември 2007г., изм. ДВ. бр.43 от 29 Април 2008г., изм. ДВ. бр.94 от 31 Октомври 2008г., изм. ДВ. бр.108 от 19 Декември 2008г., изм. ДВ. бр.109 от 23 Декември 2008г., изм. ДВ. бр.35 от 12 Май 2009г., изм. ДВ. бр.41 от 2 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.103 от 29 Декември 2009г., изм. ДВ. бр.15 от 23 Февруари 2010г., изм. ДВ. бр.46 от 18 Юни 2010г., изм. ДВ. бр.58 от 30 Юли 2010г., изм. ДВ. бр.77 от 1 Октомври 2010г., изм. ДВ. бр.91 от 19 Ноември 2010г., изм. ДВ. бр.100 от 21 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.101 от 28 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.18 от 1 Март 2011г., изм. ДВ. бр.33 от 26 Април 2011г., изм. ДВ. бр.61 от 9 Август 2011г., изм. ДВ. бр.82 от 21 Октомври 2011г., изм. ДВ. бр.7 от 24 Януари 2012г., изм. и доп. ДВ. бр.15 от 21 Февруари 2012г., изм. ДВ. бр.20 от 9 Март 2012г., изм. и доп. ДВ. бр.38 от 18 Май 2012г., изм. ДВ. бр.49 от 29 Юни 2012г., изм. ДВ. бр.77 от 9 Октомври 2012г., доп. ДВ. бр.82 от 26 Октомври 2012г., изм. ДВ. бр.15 от 15 Февруари 2013г., доп. ДВ. бр.104 от 3 Декември 2013г., доп. ДВ. бр.1 от 3 Януари 2014г., изм. и доп. ДВ. бр.27 от 25 Март 2014г., изм. и доп. ДВ. бр.61 от 25 Юли 2014г., изм. и доп. ДВ. бр.54 от 17 Юли 2015г., изм. ДВ. бр.61 от 11 Август 2015г., изм. и доп. ДВ. бр.79 от 13 Октомври 2015г., изм. и доп. ДВ. бр.98 от 15 Декември 2015г., изм. ДВ. бр.8 от 29 Януари 2016г., изм. и доп. ДВ. бр.57 от 22 Юли 2016г., изм. ДВ. бр.59 от 29 Юли 2016г., изм. и доп. ДВ. бр.98 от 9 Декември 2016г., изм. и доп. ДВ. бр.105 от 30 Декември 2016г.)

§ 1. Сегашното заглавие, предшестващо чл. 244 – „Регулиране на минималните трудови възнаграждения и обезщетения“ се изменя по следния начин „Регулиране и договаряне на трудовите възнаграждения и обезщетения“.

§ 2. Чл. 244 се изменя така:

1. Досегашният текст става ал. 1, като т. 2 се изменя така: „2. минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения и на обезщетенията по трудовото правоотношение, определени с този кодекс с изключение на посочените в ал. 2.“
2. Създава се нова ал. 2: „С колективен трудов договор, с вътрешни правила за работната заплата и/или с индивидуален трудов договор могат да се определят и други трудови възнаграждения“.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА

§ 3 . Законът влиза в сила от деня на обнародването му в Държавен вестник

ВНОСИТЕЛИ:

МОТИВИ

Остарялото трудово законодателство ограничава възможностите за откриване на нови гъвкави работни места, наемане на нови работници и служители вкл. такива, които са в края на своята трудова кариера, с ниско образование и квалификация или от уязвимите и маргинализирани социални групи.

Намалява се адаптивността, конкурентоспособността и притока на чужди инвестиции основани на гъвкава организация, форми и заплащане на труда, и постигнатите резултати съобразени със специфичните условия за съответния сектор, вкл. превъзлагане (outsourcing), работа на срочен трудов договор, агенции за временна работа, електронни трудови платформи и други съвременни форми на „споделената“, или т. нар. „икономика на сътрудничеството“.

Отмяната на задължителния характер на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит за частния сектор, се основава както на практически икономически, организационни и управленски аргументи, така и на необходимостта законодателството да регулира адекватно обществените отношения, съобразно съвременните икономически и социални реалности. От изключително значение също е да се гарантира върховенството на Конституцията спрямо действащото законодателство.

В зависимост от различията в характера и организацията на труда и персоналните способности и мотивация, разликите в постигнатите индивидуални трудови резултати от младите, и от дългогодишни работници и служители, могат да бъдат значителни. В редица случаи те не зависят пряко от разликата в придобития професионален стаж и трудов опит. За немалка част от икономическите дейности, заеманите длъжности, професии и специалности, дългогодишният трудов стаж и професионален опит могат да се окажат недостатъчни за да компенсират интереса, трудовата мотивация, енергията, иновативността и производителността характерни за началото на трудовата кариера на младите работници и служители.

Допълнителните трудови възнаграждения са определени в глава трета, раздел III на Кодекса на труда (КТ). В същото време КТ не е регламентирал изрично допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Задължението за начисляване и изплащане на това допълнително възнаграждение е въведено с подзаконов нормативен акт (чл. 12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г.), а не със закон в драстично противоречие с действащата Конституция на Република България.

Следва да се отчете, че правото на Министерски съвет да определя видовете и размера на допълнителните трудови възнаграждения е регламентирано още в първоначалната редакция на чл. 244, ал. 1, т. 4 на Кодекса на труда (обн. ДВ. бр.26 от 01.04.1986 г., в сила от 01.01.1987 г.). Към датата на приемането му, текстът не е бил в колизия с действащата Конституция от 1971 г., съгласно която „Трудът се възнаграждава в зависимост от неговото количество и качество“ (чл. 40), без да посочва изрично видът на нормативния акт (законов или подзаконов), с който се регулира тази материя.

Същевременно в чл. 48, ал. 5 от Конституцията, приета през 1991 г., законодателят, като е съобразил промяната в общественото - политическото устройство и икономиката на страната, изрично посочва, че работниците и служителите имат „право на заплащане, съответстващо на извършената работа, ... при условия и ред, определени със закон“ (а не с подзаконов акт). Този принцип може да бъде проследен и в много други конституционни текстове с които се регламентират обществени отношения с особена значимост, и засягащи интереси на широк кръг от лица.

Съгласно § 3 на Преходните и заключителните разпоредби на Конституцията от 1991 г., разпоредбите на заварените закони се прилагат, само ако не й противоречат. Народното събрание е следвало да отмени тези разпоредби на заварени закони, които не са отменени по силата на непосредственото действие по чл. 5, ал. 2 на Конституцията в едногодишен срок от влизането й в сила.

Текстът на чл. 244, т.2 от Кодекса на труда, регламентиращ правото на Министерския съвет да определя видовете на допълнителните трудови възнаграждения „доколкото не са определени с този кодекс“ е следвало да бъде отменен, като противоречащ на Конституцията още с редакцията на чл. 244 на Кодекса на труда от 1992 г., с която се *премахва възможността Министерския съвет и централното ръководство на професионалните съюзи да „регулират размерите, нарастването и съотношението между трудовите възнаграждения на различните категории работници в национален мащаб“*.

Заплащане от типа на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, следва да бъде законово установено само като право на свободен избор, а не като правно задължение на работодателите. Следва да се подчертае, че понастоящем такава практика - т. нар. „Seniority pay“ се прилага в изключително ограничен брой случаи и само в някои държави членки на ЕС (напр. Франция, Унгария). Тези случаи се отнасят само и изключително за някои държавни институции или за ограничен брой сключени браншови договорености. В тази връзка и по повод на запитвания на МТСП и синдикатите, Еврофондацията в Дъблин финансирана от общия бюджет на ЕС е изпратила информация в която се отбелязва, че прилагането на тези допълнителни възнаграждения в държавната администрация или в сключени браншови споразумения в споменатите страни намалява значително, и „Като цяло е налице забележима промяна от схеми за сделно заплащане към бонуси за производителност, споделяне на печалбата и други схеми на променливо допълнително заплащане, доколкото системите на заплащане според старшинството (seniority systems) се отменят“.

Начисляването и изплащането на допълнителни възнаграждения в частния сектор е свързано с трудовото представяне на работника или служителя, т. е. с „извършената работа“ съгласно чл. 48, ал. 5 от Конституцията, или с условията на труда или с други изисквания, които произтичат от международни актове приложими към вътрешното право на Република България (ратифицирани конвенции на МОТ, правни актове на ЕС и др.). В реалния сектор то следва да се регламентира само, и изключително чрез вътрешно фирмените правила за организация на работата и заплащането, а при наличие на договореност, и чрез споразумения в рамките на индивидуалното, фирменото и браншово колективно трудово договаряне.