

Изх. № 04-00-13/29.06.2020 г.

ДО

**Г-ЖА МАРИАНА НИКОЛОВА
ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ НА МИНИСТЕРСКИЯ
СЪВЕТ И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НСТС**

**Г-ЖА ДЕНИЦА САЧЕВА
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА**

ОТНОСНО: Проект на ЗИД на Кодекса на труда във връзка с предстоящото заседание на НСТС и провеждане на обществено консултиране със срок 19 юли 2020 г.

**УВАЖАЕМА ГОСПОЖО НИКОЛОВА,
УВАЖАЕМА ГОСПОЖО САЧЕВА,**

БСК принципно подкрепя необходимостта от внасяне на радикални промени в трудовото и осигурително законодателство за гъвкава заетост, отговаряща на динамичните глобални промени, за по-ефективна реализация на трудовите права на наетите лица, ограничаване дефицита на работна сила с необходимата квалификация, активизиране и включване на уязвимите групи на пазара на труда. През последните години УС на БСК декларира на два пъти необходимостта от широк обществен и експертен дебат с участие на социалните партньори, компетентните държавни органи, академични среди и гражданското общество за необходимостта от изготвяне на концепция за основни промени в трудовото законодателство, вкл. за нов Кодекс на труда, ако бъде изявена значима обществена потребност.

Действащият Кодекс на труда (КТ) се основава на редица спорни текстове, като определянето на допълнителни възнаграждения от МС, вместо със закон, както изисква чл. 48, ал. 5 от Конституцията на Р България, многобройни утежнени и противоречиви свръхизисквания, надхвърлящи значително установените принципи и конкретни норми на правото на ЕС, архаични текстове, заимствани от Кодекса на труда от 1951 г. и съветското трудово законодателство от 1922 г., които са отменени отдавна в действащата правна рамка на Руската федерация и други основни дефекти.

В тази връзка, публикуваният за обществен достъп проект на ЗИД на Кодекса на труда, по който по-долу представяме коментари и предложения, не отговаря на обосноваваните очаквания на браншовите, регионалните сдружения и предприятия, членуващи в БСК.

1. Не подкрепяме неограниченото разширяване на въпросите, предмет на консултиране в НСТС, извън сегашния обхват, дефиниран в чл. 3 – „законопроекти, проекти на подзаконовни нормативни актове и решения на Министерския съвет“ „в областта на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище“. Досегашната практика на НСТС показва липсата на ограничения за консултиране на широк кръг от въпроси, свързани с посочените в чл. 3, ал. 1 на КТ. Излизането от този обхват крие риск в две посоки:

- претоварване работата на НСТС с проблематика, която може да бъде обсъждана значително по-ефективно и компетентно в други формати, вкл. в многобройните консултативни съвети към МС, НС, вкл. ИСС и др.
- Отваряне на възможности за включване в дневния ред за обсъждане на различни предложения, разработки и други, извън проектите на нормативни документи, за което и сега няма ограничения, стига да е спазен процедурният ред и те да са внесени като съпътстващи при обсъжданията в ресорните комисии към НСТС.

2. Коментарите в приложените мотиви по промените на чл. 10 отбелязват необходимостта да се установи принципа 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. В тази връзка, отбелязваме необходимостта от спазване и на друг незаобиколим фундаментален икономически принцип – еднакво възнаграждение за еднаква работа при създадена еднаква добавена стойност. Отклоняването от този принцип, вкл. и в новите законодателни предложения по т. нар. Пакет Мобилност 1, водят до недопустимо нарушаване на принципите на свободно движение на услуги, нарушаване на правилата на конкуренция и Единния пазар, и дискриминация на икономически оператори, действащи на територията на една и съща държава, в зависимост от мястото на регистрация и тяхното положение в глобалната верига на доставки и добавена стойност.

3. Категорично възразяваме срещу новата редакция на чл. 516, ал. 4 и текста на новата ал. 5.

Предложен е улеснен способ за разпространение на БКТД - по искане на страните, които са го сключили, вместо *„от всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша“*, какъвто е действащият режим.

Това предложение влиза в категорично противоречие с чл. 2, т. 1 на Конвенция 98 на МОТ, която предвижда, че *„Организациите на трудещите се и на работодателите се ползват от надлежна защита срещу всякакви действия на вмешателство на едни спрямо други, осъществявани било пряко, било от техни дейци или членове при образуването, в дейността на организациите и в тяхното управление.“*

Действително, чл. 4 на К 98 предвижда при необходимост да *„се вземат подходящи мерки, съответстващи на националните условия, за да се поощри и съдейства за най-пълното развитие и използване на процедурите за доброволно провеждане на преговори за сключване на колективни трудови договори между работодателите и организациите на работодателите, от една страна, и организациите на трудещите се, от друга“*.

Видно е, че предложеното по своя замисъл и характер, **императивно и безусловно разпространение**, т.е. налагане на задължения за трети страни - предприятия, работодатели и техни браншови сдружения, които не са представени при преговорите, предшествателно сключването на разпрострени БКТД, **категорично не представлява „процедура за доброволно провеждане на преговори за сключване на колективни трудови договори“**. Още по-малко, това е „подходяща мярка“ за насърчаване на КТД, която да бъде предприета от държавата и регламентирана в законодателството.

По същество се регламентира императивен, практически автоматичен механизъм на разпространение на БКТД, независимо от предвиденото консултиране *„на всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище“* от страна на министъра на труда и социалната политика.

Този ред влиза в драстично противоречие, както с Конституцията на Р България, така и с принципите на свобода на сдружаване и автономия на социалните партньори, дефинирани в К 87 и К 98. Така например, чл. 8, т. 2 на К 87 извежда като **основополагащ принцип, ясната и твърда забрана за държавата, нейните органи, действащото законодателство и начина на неговото прилагане за намеса в автономията на социалните партньори**, както следва:

„2. Националното законодателство не трябва да накърнява, нито да се прилага по начин, който накърнява гаранциите, предвидени в тази конвенция.“

Конкретно, освен основното право на свобода на сдружаване, чл. 3 от К 87 регламентира и гарантира принципите на независимост и автономност на социалните партньори, вкл. на **свободата да организират своето управление и дейности**, да съставят програми за действие без намеса от страна на държавата.¹

Подчертаваме, че в малкото на брой държави, които прилагат процедури за разпространение, съответните възможности, ограничения и предварителни условия са регламентирани в правен акт от най-висок ранг, какъвто е Конституцията (виж напр. чл. 110, ал. 2 на Конституцията на Конфедерация Швейцария), а допълнително, на нивото на специалното законодателство се предвижда удовлетворяване на високи предварителни критерии и условия (например - обхват на сключения БКТД над 50% от заетостта в съответния бранш и редица други).

¹ „Член 3 1. Организациите на трудещите се и на работодателите имат правото да изработват своите устави и правилници, да избират свободно своите представители, да организират управлението и дейностите си и да съставят свои програми за действие.

2. Публичните власти трябва да се въздържат от каквато и да е намеса, която може да ограничи това право или да попречи на неговото законно упражняване.“

Разрешаването на съществуващите проблеми и нисък обхват на КТД следва да се търси преди всичко чрез:

- изготвяне на актуални и задълбочени анализи на действителните проблеми, възпрепятстващи КТД на ниво предприятие, отрасъл/бранш и община, вкл. наложилата се структура на икономиката, преобладаващ брой и заетост в микро- и малки семейни предприятия, нисък дял на средните и големи предприятия и др., които аргументират необходимостта от икономични (минимално необходими) промени в законовата уредба на КТД;
- повишаване на представителността и покритието на работодателските и синдикални организации в съответния отрасъл/бранш, както по отношение на членуващите предприятия, така и по отношение на броя наети лица. По-широкият обхват на представителност на партньорите, респ. - по-голямото покритие на съответния КТД в дадена икономическа дейност, ще наложи по икономически път доброволно спазване на договорените ангажименти и от други предприятия (трети страни), които нямат формални задължения за тяхното спазване, респ. - формално не са страна по сключените КТД;
- насърчаване на договорености с представители на работниците и служителите, в съответствие с К 154 на МОТ в микро-, малки и средни предприятия;
- преглед и прецизиране на свръхвзискателното и противоречиво трудовото и осигурително законодателство и отстраняване на основните несъответствия с Конституцията на Р България, на архаични постановления, противоречащи на действащото право на ЕС и преобладаваща практика в ДЧ на ЕС и др., с цел откриване на допълнително пространство за двустранни договорености между социалните партньори на различни равнища;
- включване в съдържанието КТД на допълнителни реквизити и взаимни задължения, валидни само за представените страни, вместо тяхното регламентиране в действащото трудово и осигурително законодателство;
- ясни и точни легални дефиниции на използваните в КТ на понятията „бранш“, „отрасъл“, които да не подлежат на различно и противоречиво тълкуване;
- постигане на двустранно съгласие и приемане на общи препоръки на представителните работодателски и синдикални организации за подготовката, начина на водене и сключване на КТД на определените равнища – предприятие, група предприятия, бранш, община.

В конкретен план, преодоляването на проблема с дублирането, припокриването или непълното съответствие на представените в КТД синдикални организации и предприятия в рамките на отделните икономически дейности (отрасли, браншове) може да се осъществи чрез:

- насърчаване на по-голяма консолидация между структурите, без да се нарушават правата им на свободно сдружаване и членуване;
- подобряване координацията между тях в процеса на социалното партньорство и колективните преговори, особено ако са от сродни отрасли и браншове, имат предприятия с дублиращо се членство или често срещаното непълно съответствие между представените синдикални организации по предприятия и представените работодатели-предприятия;
- изчерпателно и точно посочване на представените синдикални организации по предприятия и представените работодатели-предприятия в сключените БКТД;
- предприемане на активни действия от двете договарящи се страни за последващо присъединяване от страна на работодатели и синдикални организации от предприятия към съответната икономическа дейност към КТД, сключен от друга браншова работодателска или синдикална организация.

Следва да бъде обсъдена и регламентирана възможност за неприлагане на отделни клаузи или на целия отраслов/браншов КТД от отделни предприятия или синдикални организации, подали едностранно заявление към страните по БКТД, каквато е практиката в редица ДЧ на ЕС. Основание за това дават често пъти разнородното членство в редица браншови работодателски сдружения на предприятия от различни икономически дейности, съответно наличието на коренно различни условия на труд и трудови възнаграждения.

Във връзка с неуреденото съдържание на понятията „бранш“ и „отрасъл“, използвани широко при регламентиране на изискванията за сключване и изпълнение на КТД, предлагаме в ДР на КТ да бъдат въведени две нови т. 22 и 23 (съответно предложената нова т. 22 в текста на законопроекта става т. 24), в които да бъдат включени посочените определения за „отрасъл“ и „бранш“, с ясни

указания за приложимия знак по кода от Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008) със следното съдържание:

„22. „Отрасъл“ е част от Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008), утвърдена от НСИ, която включва един или няколко раздели, идентифицирани с двузначен цифров код.

23. „Бранш“ е част КИД-2008, която включва една или повече икономически дейности от един или повече раздели, идентифицирани с тризначен и/или четиризначен цифров код.“

Отбелязваме също, че при възприемане на това предложение отпада необходимостта от легално дефиниране на представителност на организациите на работниците и служителите и работодателите на секторно равнище или на секторни КТД, доколкото определението за „сектор“, респ. - „секторно равнище“, е ясно регламентирано в КИД 2008 и не дава нищо ново спрямо предложените по-горе определения за „отрасъл“ и „бранш“.

На следващо място, е необходимо да се обмисли регламентирането на възможността за дерогация – неприлагане на конкретно и изчерпателно посочени отделни изисквания на КТ при постигане на договореност в съответния БКТД, съобразно практиката в редица ДЧ на ЕС. Става дума преди всичко за задължения и изисквания, надхвърлящи тези определени в приложимото право на ЕС, остарели норми, наследени от КТ от 1951 г. и съветско трудово законодателство от 20-те г. на м. в.

4. Възражаваме срещу изменението на чл. 57, ал. 2 и предложената нова ал. 3, с които се регламентира императивно нов задължителен реквизит в съдържанието на КТД, а именно „заплащане на парична присъединителна вноска“ от „работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора“, когато са подали съответно заявление до работодателя или синдикалната организация за присъединяване.

Подчертаваме, че тази нова правна конструкция, комбинирана с паралелното действие на императивно разпростретените БКТД, генерира финансови канали и потоци, представляващи потенциална заплаха за автономията и независимостта на социалните партньори, доколкото финансовото състояние на синдикалните организации се поставя в потенциална обвързаност от решенията на министъра на труда и социалната политика по чл. 51б, ал. 4.

5. Подкрепяме предложението за създаване на нова ал. 2 в чл. 114 с което се дава възможност на работника за сключване на 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, както и разширяване на секторния обхват на прилагане на т. нар. трудови договори за краткотрайна сезонна селскостопанска работа.

6. Промените на чл. 140, ал. 3, с които се изисква осигуряване на „безплатна“ храна от работодателя при полагане на нощен труд, следва да бъдат оценени след проучване на преобладаващата практиката в другите ДЧ на ЕС.

7. Възражаваме срещу регламентиране на общите принципи, ред и условия за установяване на сумирано изчисляване на работното време с наредба на Министерския съвет, както е предложено с измененията на чл. 142, ал. 2. Общите принципи и изисквания следва да бъдат регламентираны кратко и ясно в КТ. Заедно със проекта на ЗИД на КТ, следва да бъде представен и проектът на наредба, за да може да бъде дадено конкретно и обосновано становище и постигнато смислено и ефективно консултиране на социалните партньори в НСТС.

Предлагаме периодът на сумирано изчисляване на работното време до 12 месеца да може да бъде определян, освен с БКТД по чл. 51б, също и с КТД на ниво предприятие по чл. 51а. Браншовете и отраслите, в които може да бъде определен период на сумирано изчисляване на работното време до 12 месеца, следва да бъдат посочени в КТ, а не както се предлага с наредбата по ал. 2, на чл. 142.

8. Предлагаме по-голямата продължителност на извънредния труд по новата ал. 2 на чл. 146 в рамките на годишното ограничение от 300 часа да може да бъде определяна, освен с БКТД по чл. 51б, също и с КТД на ниво предприятие по чл. 51а.

Настояваме отново категорично за отмяна на генералната забрана за полагане на извънреден труд по чл. 143, ал. 2, която възпроизвежда буквално аналогичен текст от чл. 46 на КТ от 1951 г. и чл. 103 на Кодекс на законите на труда от 1922 г. на РСФСР. Подчертаваме за пореден път, че тази забрана възпрепятства нормалното планиране, отчитане и заплащане на работното време и организацията на труда в предприятията и накърнява реализацията на основните трудови права на работниците и служителите.

9. Подкрепяме предложените изменения на чл. 230, 232, 233 и 233б, касаещи терминологично прецизиране на текста.

10. Предложените изменения на чл. 352 и чл. 354, свързани с наличието на трудово правоотношение, когато работник или служител е трудоустроен, но работодателят не е предоставил подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи, следва да се оценени след предприеме на обстоен преглед и оценка на законодателството и практиката на другите ДЧ на ЕС, на задължения, произтичащи от правото на ЕС или приложими конвенции на МОТ.

Отбелязваме отново, че БСК е предлагала многократно задълженията за трудоустрояване да бъдат заместени с доставки на стоки и услуги от социални предприятия и предприятия на хора с увреждания в нормативно регламентирани размери за едно условно работно място според секторната принадлежност и дейност на съответните предприятия.

11. Подкрепяме подобряването на възможностите за ефективна контролна дейност и установяване на адекватни санкции и глоби при неоказване на съдействие или неизпълнение на задълженията, произхождащи от принудителни административни мерки, които не са гарантирани в пълна степен към момента, вкл. повишени размери за повторни нарушения, свързани с недеklarиран труд – работа без предварително сключен писмен трудов договор, липсата на регистрация в срок в НАП, както и неизплащане на дължими трудови възнаграждения и обезщетения.

В същото време, отбелязваме, че предложените нови размери са изключително високи, а значителната разлика между минималните и максималните прагове създават условия за субективизъм и корупция при тяхното налагане.

БСК многократно е декларирала необходимостта от промяна на подхода за противодействие на недеklarирания труд и осигурителните измами, и е отправяла предложението за повишаване атрактивността на пенсионно осигурителната система за наетите лица, обвързване на съответните права с внесените осигурителни вноски, интеграция на информационните системи и административни регистри (сключени трудови договори и осигурени лица), безналично изплащане на възнагражденията и мн. други. Приложени в своята цялост, те ще ограничат в значителна степен недеklarирания труд, ще подобрят финансовото състояние на пенсионно-осигурителната система и ще доведат до ефективна реализация на трудовете и осигурителни права на наетите лица.

С УВАЖЕНИЕ,

РАДОСВЕТ РАДЕВ

Председател на УС на БСК

