

Изх. №05-02-54/ 11.9.2023 г.

ДО
Г-ЖА ИВАНКА ШАЛАПАТОВА
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

ОТНОСНО: Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, публикуван за обществено обсъждане на 11.08.2023 г.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО МИНИСТЪР,

Във връзка с публикуван на Портала за обществени консултации проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, БСК изразява своето становище, което молим да бъде взето предвид при обработване на получените в процеса на обществено обсъждане бележки и позиции.

БСК е сериозно ангажирана с темата, свързана с подобряване и облекчаване на реда и условията за сключване на договори за работа от разстояние, за да станат реална и широко приложима форма на трудовото правоотношение в условията на ускорена дигитализация на икономиката и трудовите отношения.

В периода м. март – май 2023 г. представители на БСК бяха част от Междуведомствената работна група, сформирана със Заповед РД-02-35/10.03.2023 г. на Министъра на труда и социалната политика, за изготвяне на предложения за усъвършенстване на нормативната уредба, приложима към работата от разстояние.

С настоящото становище поддържа коментарите и предложенията на БСК по законопроекта, изложени и изпратени, както в рамките на работната група, така и по време на заседанието на Комисията по трудово законодателство на 8 септември 2023 г., а именно:

По предложенията по §1:

Предлагаме т. 1 да отпадне, поради следните съображения:

Съгласно мотивите към законопроекта, „липсва ясно регламентирано задължение мястото, от което ще се извършва работата от разстояние, и периодите на работа извън предприятието, да се установява по споразумение между тях.“

„Мястото на работа“ е задължителен елемент на трудовия договор, по смисъла на чл. 66, ал. 1 КТ. Специалната регулация на работата от разстояние (Раздел VIII "б" Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние) не изключва прилагането на чл. 66, ал.1 (арг. Чл. 107п КТ). В допълнение, съгласно действащата диспозитивна разпоредба на чл. 107з, ал. б на КТ, с индивидуалния или с колективен трудов договор могат да се уговорят смесени режими на работа, както и условията и редът за тяхното прилагане. Тази разпоредба дава възможност за много по-голяма гъвкавост при уговарянето на условията на работата от разстояние и отговаря на потребностите и на двете страни по трудовото правоотношение.

Към момента не е задължително мястото на работа да бъде седалището на предприятието. Мястото на работа се уговаря между двете страни. Съгласно чл. 66, ал. 3, за място на работата се смята „седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор, **доколкото друго не е уговорено или не следва от характера на работата.**“ Съвсем логично е, при това не само при работата от разстояние, когато

работникът работи в друго населено място, различно от седалището на работодателя, за място на работа да бъде уговорено това друго населено място. При смесените режими (които са преобладаващата част от случаите) на работа от разстояние предложената разпоредба може да доведе до негативни последици. Например, ако работникът работи в Перник и за място на работа е посочено гр. Перник, а седалището на работодателя е в София, то в периодите на работа, когато работникът е в София, той ще се счита за командирован. В тези случаи би следвало да се уговорят две места на работа – София и Перник. Ето защо считаме, че с предложената разпоредба по-скоро би се създавала неяснота за работодателите.

Категорично възразяваме по отношение на предвиденото **задължително уговаряне на периодите на работа от разстояние** и на работа в помещение на работодателя, при уговорен смесен режим на работа. Смятаме, че това също следва да остане като възможност, а не като задължително съдържание на трудовия договор, така както и работещите на смени не уговарят предварително в трудовия договор графика на смените си.

По т. 2

Предлагаме ал. 8 на чл. 107з да запази диспозитивния си характер, тъй като ще представлява допълнителна тежест за работодателите, особено малките предприятия, които не прилагат подобен режим.

По т. 3

Предложени са нови ал. 9, 10 и 11 на чл. 107з, които въвеждат различни задължения за работодателя във връзка с използването на информационни системи и системи за алгоритмично управление. Доколкото тези задължения се въвеждат само по отношение на работещите от разстояние, следва да отбележим, че такива системи могат и се използват не само при работата от разстояние.

Предложената ал. 9 създава неяснота по отношение на характера на данните, за които работодателят трябва да предоставя информация на работниците от разстояние. В случай, че става дума за лични данни, то следва да се има предвид, че те са предмет на регулация по Общия регламент относно защита на данните 2016/679 (GDPR). Колкото до предложените ал. 10 и ал. 11, те касаят системите за алгоритмично управление, които взимат автоматизирани решения. Намираме за правилно да се изчака приемането на Директивата за работа през платформа¹, след което да се предприемат промени в тази област.

По предложенията по §2

Изразяваме принципна подкрепа.

По предложенията по §3

Подкрепяме позицията, изразена по време на работната група по изработване на законопроекта по чл. 107к, ал. 2 (нова), **предоставянето на информация** от работника за характеристиките на работното място да бъде заменено с **предоставяне на декларация, че работното място** за извършване на работа от разстояние **отговаря на необходимите изисквания за здравословни и безопасни условия на труд**, определени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

В допълнение, във връзка §3 от законопроекта **БСК прави следните предложения за адаптиране на задълженията, свързани с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и отговорността на работодателя:**

чл. 107к, ал. 2 и 3 КТ да се изменят, както следва:

Чл. 107к (2) Работодателят е длъжен да предприеме мерки, за да гарантира към датата на възникване или изменение на трудовото правоотношение, че работните места за извършване на работа от разстояние, ~~които~~ отговарят на минималните изисквания за

¹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/en/pdf>

здравословни и безопасни условия на труд, определени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и в нормативните актове по прилагането му.

(3) Работодателят ~~носи отговорност за безопасните и здравословни условия на труд на работното място на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, като той~~ е длъжен да ги информира работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, за изискванията за организация на работата и за безопасните и здравословни условия на труд, в съответствие с нормативните актове, приложимите колективни трудови договори, вътрешните правила на предприятието, политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа и за всички изисквания и правила за организацията на работа и при работата с видеодисплей.

По отговорността, свързана със ЗБУТ, при работа от разстояние

Чл. 201. (1) Работодателят не отговаря по предходния член:

1. ако пострадалият е причинил умишлено увреждането;

2. в случаите на работа от разстояние, когато пострадалият не е бил на уговореното и посочено от него работно място.

(2) Отговорността на работодателя ~~може да се намали се намалява~~, ако пострадалият е допринесъл за трудовата злополука, като е допуснал груба небрежност. **В случаите на работа от разстояние отговорността на работодателя се намалява, когато пострадалият не е спазил изискванията за организация на работата и за безопасните и здравословни условия на труд, за които е бил надлежно информиран от работодателя, съгласно чл. 107к, ал. 3.**

Мотиви: По данни на членове на БСК, задълженията, свързани с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа от разстояние, представляват едно от основните предизвикателства при спазване на трудовото законодателство при тази форма на организация на работа. Това е така, защото **работното място е в помещения извън контрола на работодателя.** Чл. 2 на Директива на Съвета от 30 ноември 1989 г. относно минималните изисквания за безопасност и здраве на работното място (първа специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) дава следната **дефиниция на „работно място“**, а именно: „работното място“ е мястото, предназначено за лични работни места, **разположени в сградите на предприятието и/или ведомството, или което и да е място на територията на предприятието и/или ведомството**, до което работникът има достъп по време на работа. Ето защо смятаме, че **когато работното място не е в сградите на предприятието и/или ведомството, може да се прилага различен режим, без да се нарушава действащото законодателство в областта на ЗБУТ**, но при съобразяване на особените характеристики на тази форма на организация на работа, така че те **да могат да бъдат реално изпълнявани от работодателите.** Предлагаме, да отпадне задължението на работодателя да **гарантира**, че работните места при работа от разстояние отговарят на минималните изисквания за ЗБУТ, **като вместо това му се вменят задължения да предприеме мерки в тази посока.** На следващо място, необходима е ревизия на разпоредбата на чл. 201 от КТ, регламентираща отговорността на работодателя в случаите на работа от разстояние. Когато пострадалият не е бил на работното място, определено за работа от разстояние, то отговорността на работодателя следва да бъде напълно изключена. Същата трябва да бъде намалена, когато не са спазени инструкциите и политиките на работодателя в областта на ЗБУТ, за които работникът е бил надлежно информиран.

По предложенията по §4, предвиждащи т. нар. право на изключване

Не възразяваме срещу така предложената разпоредба, въпреки липсата на констатации за съществуващ подобен проблем за нарушен баланс между професионалния и личния живот, както и за високи нива на стрес, особено сред работещите от разстояние в България.

По предложенията по §6 и §7

Промените са свързани с официално уведомително писмо, изпратено от Европейската комисия на 15 юли 2021 г., с което е направено оплакване за неправилно транспониране на изискванията на чл. 12 от Директива 2014/67/ЕС, мерките, предприети от държавите-членки, да бъдат недискриминационни. С писмото Европейската комисия изисква от България да осигури равнопоставеност при гарантирането на трудовите възнаграждения между работниците и служителите, командировани или изпратени в България в рамките на предоставяне на услуги, и работниците и служителите, наети от български работодатели, тъй като не може да има по-строги мерки за отговорност при трансграничните случаи, отколкото за вътрешните. Поради това, според ЕК следва да се регламентира отговорност на изпълнителя, на който работодателят е пряк подизпълнител, за гарантиране на трудовите възнаграждения на работниците и служителите, независимо дали те са командировани, или изпратени в рамките на предоставянето на услуги, или към техните трудови правоотношения се прилага българското трудово законодателство.

В законопроекта горното е въведено чрез създаване на нова ал. 3 на чл. 245, съгласно която, когато работодателят е пряк подизпълнител при договор за предоставяне на услуги, изпълнителят по договора отговаря солидарно за гарантиране изплащането на трудовото възнаграждение на служителите на работодателя. Допълнително се уточнява, че отговорността на изпълнителя е ограничена до правата на служителя, произтичащи от договорните отношения между изпълнителя и работодателя. Новата ал. 5 на чл. 357 урежда споровете по чл.245, ал. 3 между работниците и изпълнителите като трудови.

Стои въпросът доколко Кодексът на труда е систематичното място, където трябва да бъде регламентирана подобна отговорност, доколкото се касае за облигационни отношения, независимо че целта е защита на работниците.

Ако все пак се прецени, че е необходимо изменение на Кодекса на труда, БСК обръща внимание, че в проекта липсва възможност за освобождаване от отговорност на изпълнители, положили дължимата грижа, каквато предвижда §5 на чл. 12 от Директива 2014/67/ЕС. Освен това, гарантирането на изплащането на трудовото възнаграждение на служителите на работодателя от страна на изпълнителя, на когото последният е пряк подизпълнител, следва да е в предвидения в ал. 1 на чл. 245 от КТ размер. В противен случай, новата ал. 3 на свой ред се явява дискриминационна по отношение на работниците по ал. 1.

Във връзка с горното, предлагаме да се обмисли следната редакция:

§6. В чл. 245 се създава ал. 3:

*„(3) Когато работодателят е пряк подизпълнител на договор за предоставяне на услуги, изпълнителят по договора отговаря солидарно за гарантиране изплащането на трудовото възнаграждение на работниците или служителите, **в размера по ал. 1.** Отговорността на изпълнителя се ограничава до правата на работника или служителя, произтичащи от договорните отношения между изпълнителя и работодателя. **Изпълнителят не носи отговорност, когато е изпълнил или изпълнява точно и добросъвестно задълженията си по договора му с работодателя.**”*

По този начин ще се минимизират предпоставките за неизплащане на трудовите възнаграждения, **в случаите на неуредени търговски взаимоотношения** при веригите от подизпълнители, както се посочва в мотивите към законопроекта, но и ще се гарантира в по-голяма степен правната сигурност по отношение на добросъвестните изпълнители.

Разбира се, отделно би могло изрично или поне неизчерпателно да се предвиди системата от мерки, чрез които изпълнител, на когото работодателят е пряк подизпълнител, би могъл да гарантира осигуряване изплащането на минимално определения размер на възнагражденията от страна на работодателя.

Намираме, че направените с §10 промени чрез механичното добавяне на случаите на работа от разстояние в чл. 16, ал. 2, чл. 19, ал. 2 и чл. 26, ал. 2, т. 1 от ЗЗБУТ не се дава гаранция за извършване на относимите към тази форма на организация на работата промени в Наредбата за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване. Доколкото работодателите ще разполагат само с писмена информация за характеристиките на осигурените от работниците работни места, по смисъла на предложената в законопроекта нова разпоредба на 107к, ал. 2², подобни задължения са извън действителните възможности и контрол на работодателя. Работодателят нито има как да осигури еднаква степен на защита, нито е в състояние да провежда инструктаж по безопасност и здраве при работа, **в съответствие със спецификата на всяко едно индивидуално работно място от разстояние**, което не е под негов контрол. Следва да се оцени въздействието на тази разпоредба във връзка с предложенията по **§2 и §3** върху големи работодатели, при които голям брой служители работят при условията на работа от разстояние. Подобно задължение ще доведе до прекомерна административна тежест за някои работодатели. Напр., при ИТ компания с над 250 наети служители, които обичайно най-много използват тази форма на организация на работата, включително при условията на смесен режим ще трябва да бъдат оценявани стотици работни места, като оценката следва да бъде документирана. Може да се очаква и увеличаване на разходите за услугите на Службите по трудова медицина, каквито работодателите са задължени да използват.

С оглед на горното, предлагаме да бъдат направени **и следните промени в ЗЗБУТ, като допълнение на предложените в законопроекта:**

Чл. 2, ал. 1 ЗЗБУТ се изменя и допълва, както следва:

Чл. 2 (1) *Този закон се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението. При извършване на работа от разстояние се прилагат особени разпоредби, съобразени с естеството на организация на работа, с разпоредбите на този закон и с нормативните актове по прилагането му.*

Би следвало след промяна в ЗЗБУТ да се извършат и съответните изменения в Наредба №7 от 23 септември 1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване, **предвиждащи специален режим при работа от разстояние.**

Отделно внимание и сериозна дискусия изисква въпросът с трудовата злополука и, по-специално – механизмите за нейното установяване и разследване.

Както бе подчертано и на заседанието на Комисията, БСК ще очаква стартиране на конкретна работа по регламентиране на допълнителни възможности, които предоставят нови форми на заетост и, в частност – т.нар. „мобилна работа от разстояние“³ (работа от разстояние независимо от местоположението“).

Според Еврофондацията, „основаната на ИКТ мобилна работа може да бъде определена като използване на информационни и комуникационни технологии като смартфони, таблети, лаптопи и/или настолни компютри, за работа, която се извършва извън помещения на работодателя и до голяма степен „независимо от местоположението“. Мобилната работа може да се счита за разновидност на работата от разстояние. Когато се използва терминът „основана на мобилна работа“, акцентът се поставя върху факта, че работниците работят от различни места и използват ИКТ за свързване към споделени фирмени компютърни системи“⁴.

² Ако се приеме в предложения вид

³ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/ict-based-mobile-work>

⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/bg/topic/teleworking>

Ето защо, понятието „работно място“ трябва да отразява възможностите то да се намира в помещение по избор на работника, което е предварително определено (напр., дома на работника) или неопределяемо – в случаите на „мобилна работа от разстояние“ или „работа от разстояние независимо от местоположението“ (напр., споделени работни места и др.)

Оставаме на разположение при последващи стъпки, свързани с оптимизацията на разглежданата уредба.

С УВАЖЕНИЕ,

ДОБРИ МИТРЕВ

Председател на УС на БСК