



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

1051 София, ул. "Триадница" № 2, тел. 8119443, факс 988 44 05, www.mlsp.government.bg

ДО

**МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ НА
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

ДОКЛАД

от ТОТЮ МЛАДЕНОВ - министър на труда и социалната политика

ОТНОСНО: Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА МИНИСТРИ,**

На основание чл. 31, ал. 2 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация, внасям за разглеждане от Министерския съвет проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда.

Законопроектът е изготвен във връзка с ратифицираната със закон, приет от 39-то Народно събрание на 13 януари 2005 г., Конвенция № 181 на Международната организация на труда относно частните бюро /агенции/ по труда, 1997 г. / и необходимостта от привеждане на българското трудово законодателство в съответствие с разпоредбите на общностното законодателство – Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост, обнародвана в Официален вестник на Европейския съюз L 327 от 5 декември 2008 г.

Съгласно предложенията на национално представените организации на работниците и служителите и на работодателите в Икономическите мерки за възстановяване на българската икономика, приети от Министерския съвет, беше предвидено сключването на национално споразумение между представителните работодателски и синдикални организации относно регулиране на дейността на Агенциите за временна заетост и работата чрез агенции за временна заетост. Участниците в работната група по разработване на споразумението, не постигнаха консенсус, поради което не беше изготвено споразумение между представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище.

Основната цел на законопроекта е да уреди нормативно специфичните трудови правоотношения между предприятията, които осигуряват временна работа, работниците и служителите и предприятията ползватели чрез създаване на раздел VIIIв "Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява

временна работа” в Глава пета “Възникване и изменение на трудовото правоотношение” на Кодекса на труда. Чрез неговите разпоредби се гарантира защитата на работниците и служителите съгласно трудовото законодателство. С оглед на това се предлагат текстове, които са насочени да осигурят условия на труд и заетост, които да не поставят работниците и служителите, изпратени от предприятията, които осигуряват временна работа, в по-неблагоприятно положение от работниците и служителите, наети от предприятията ползватели.

В законопроекта е предвидено, че в трудовия договор с предприятие, което осигурява временна работа, се уговаря, че работникът или служителят ще бъде изпратен за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател под негово ръководство и контрол. Изрично е предвидено този трудов договор да се сключва при условията и по реда на раздел I „Трудов договор“ от Глава пета на Кодекса на труда до завършване на определена работа, за заместване на работник или служител, който отсъства от работа и при изрично определени условия – за неопределено време.

С оглед защитата на горните работници и служители, изискванията за безопасни и здравословни условия на труд, правилното функциониране на пазара на труда, както и с оглед на предотвратяването на злоупотреби, в съответствие с чл. 4.1 от директивата, се предлагат ограничения при сключването на трудовия договор за изпращане за изпълнение на работа, а именно:

- при условията на първа и втора категория труд;
- в предприятия, свързани с националната сигурност и отбраната на страната;
- в предприятия, в които се провежда стачка;
- в предприятия, в които общият брой на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, е повече от 30 на сто от общия брой на всички работници и служители, които работят при него.

Регламентирано е предприятията, които осигуряват временна работа, да осъществяват своята дейност след регистрация в Агенцията по заетостта по ред и условия, определени в Закона за насърчаване на заетостта.

Изрично е уредено, че страните не могат да уговорят клаузи, които забраняват или водят до невъзможност за сключване на трудов договор или възникване на трудово правоотношение между предприятието ползвател и работника или служителя по време или след изтичане на времето, за което той е изпратен за извършване на временна работа. Също така е въведена забрана за предприятието, което осигурява временна работа, да изисква заплащане на такса за съдействие за започване на работа в предприятие ползвател, както и при сключване на трудов договор или възникване на трудово правоотношение с предприятие ползвател преди, след или по време на работата, за която е бил изпратен.

Предвидено е изпращането да се извършва с писмен акт на предприятието, което осигурява временна работа. Предлага се изричен текст, съгласно който предприятието, което осигурява временна работа, няма право да изпраща работника или служителя в предприятие ползвател, в което се провежда стачка.

Изрично са регламентирани задълженията на предприятието, което осигурява временна работа, и на предприятието ползвател към изпратените за извършване на временна работа работници и служители.

Друга важна част от необходимата регламентация е уреждането на отношенията между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател, с договор между тях, чието съдържание е изрично установено в законопроекта.

Предлага се за задълженията към работника или служителя, възникнали при, по повод или във връзка с изпълнението на временно възложената му работа, да отговарят солидарно предприятието, което осигурява временна работа и предприятието ползвател. С изричен текст се предвижда, че предприятие ползвател, което е извършило масово уволнение, може да сключи договор с предприятие, което осигурява временна заетост, не по-рано от 6 месеца след извършването му.

В законопроекта намират своята регламентация и задълженията на работника или служителя да изпълнява към предприятието, което осигурява временна заетост, тези задължения, които произтичат от трудовия договор, но не са свързани с непосредственото изпълнение на възложената работа в предприятието ползвател. Също така той следва да изпълнява към предприятието ползвател всички задължения, които произтичат от изпълнението на възложената работа.

С оглед да се гарантира защита на работниците и служителите, изпратени за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател, и за да не се допусне нарушаване на принципа на равно третиране, със законопроекта се уреждат и техните права – на трудово възнаграждение; платени и неплатени отпуски; синдикално сдружаване; участие в общото събрание на работниците и служителите в предприятието; информиране и консултиране; присъединяване към колективен трудов договор; уреждане на колективните трудови спорове; социално-битово и културно обслужване; безопасни и здравословни условия на труд; въвеждащо и продължаващо обучение в съответствие с длъжността и характера на работата в предприятието ползвател; обезщетения по реда и условията на Кодекса за социално осигуряване, както и други права, непосредствено свързани с изпълнение на възложената работа.

Законопроектът съдържа и разпоредба, която регламентира началото на изпълнението, както и условията, при които се прекратява изпълнението на задълженията на работника или служителя в предприятието ползвател.

Изрично се предвижда за неуредените в този раздел въпроси да се прилагат общите разпоредби на Кодекса на труда.

Във връзка със създаването на раздел VIIIв “Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа”, се предлагат и промени в други текстове на Кодекса на труда.

Предвидено е при определяне на представителите за информиране и консултиране на работниците и служителите в предприятия с 50 и повече работници и служители, както и в организационно и икономически обособени поделения на предприятия с 20 и повече работници и служители, в числения им състав да се включват и работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа /чл. 7а от КТ/.

В тази връзка е предложено и задължение на работодателя да предоставя на избраните представители на работниците и служителите информация и за броя на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, или за намеренията си да ползва такива работници и служители /чл. 130в от КТ/.

За да се гарантира правото на изпратените от предприятие, което осигурява временна работа, работници и служители да търсят съдебна защита, в случай на нарушаване на техните права, то споровете между тях и предприятието ползвател, са определени като трудови.

В законопроекта се предвиждат промени, свързани с контрола за спазване на трудовото законодателство и административнонаказателната отговорност за неговото нарушаване по отношение на предприятията ползватели.

Поради зачестилите случаи на наемане на лица, без преди това с тях да е сключен трудов договор, със законопроекта изрично се урежда, че нарушенията на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и чл. 63 ал. 1 и 2 от Кодекса на труда не са маловажни. Предвидена е и глоба за лице, което предоставя работната си сила без трудово правоотношение.

Във връзка със зачестилата практика в трудовите договори да се уговаря работа на непълно работно време, макар в действителност наетите лица да работят на пълен работен ден, в законопроекта се предвижда трудов договор, сключен за част законоустановеното работно време, да се смята за сключен за работа при нормална продължителност на работното време, в случаите когато от контролните органи бъде

установено, че работникът или служителят по този договор полага труд извън установеното за него работно време, без да са налице условия за полагане на извънреден труд в случаите, допустими от закона. Също така се предвижда, когато се констатира такива случаи, контролните органи да дават задължителни предписания на работодателите, предприятията ползватели, органите по назначаването и длъжностните лица за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време.

Предлагат се и нови текстове, свързани със сключване и прекратяване на срочен трудов договор за срока на дългосрочната командировка в задгранично представителство на Република България в чужбина по Закона за дипломатическата служба.

Със законопроекта се предвижда ново основание за прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие, когато работи по трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа, и сключи трудов договор с друг работодател, който не е предприятие, което осигурява временна работа – чл. 327, т. 7а от Кодекса на труда.

В законопроекта са определени новите понятия “Предприятие, което осигурява временна работа”, “Предприятие ползвател”, “Предприятия, свързани с националната сигурност и отбраната на страната” и „Основни условия на труд и заетост” и са допълнени понятията “Работодател” и “Работно място”.

По този начин в Кодекса на труда се въвеждат изискванията на Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост, които регламентират специфичните права и задължения на предприятието, което осигурява временна работа, предприятието ползвател и работниците и служителите.

Във връзка с горното е предвидено до 5 декември 2011 г. министърът на труда и социалната политика след консултации с организациите на работодателите и на работниците и служителите, признати за представителни на национално равнище, да извърши преглед на ограниченията или забраните за изпълнение на работа от работници и служители, предоставени от предприятие, което осигурява временна заетост, за установяване на тяхната обосноваемост от гледна точка на общия интерес или правилното функциониране на пазара на труда и предотвратяването на злоупотреби. За резултатите от прегледа се изпраща информация до Европейската комисия.

Предлага се промяна в чл. 35 от Кодекса на труда с цел създаване на обективни и безпристрастни критерии за представителност на организациите на работодателите, които да гарантират значимост и социален мандат на участниците в тристранния диалог в съответствие с препоръките на Европейската комисия в областта на социалния диалог.

Предвид това, че с предлаганите критерии работодателските организации доказват своята национална представителност, в проекта на ЗИДКТ се предвижда въвеждане на количествени критерии, различни от досега съществуващите.

За да се гарантира ясният социален профил на организацията като участник в тристранния диалог, се предвижда отчитането не само на представителност на организацията по сектори и териториален обхват, но се въвежда и принципът на независимост на организацията и преди всичко неговото финансово измерение – приходи от членски внос.

С проектозакона се въвежда и допълнителен критерий, съгласно който работодателската организация не следва да извършва други дейности, изрично възложени само на нея със закон или с нормативен акт.

С цел гарантиране на обективност при определяне на представителността на работодателските организации се предвижда да се изисква изрично упълномощаване за представителност в системата на тристранното сътрудничество, когато работодател

членува в две или повече организации, както и когато браншова структура на работодателите членува в две или повече национални организации на работодателите.

Предлагат се изменения в чл. 328, ал.1, т. 10 от Кодекса на труда, с които пряко се стимулира по-дългото оставане на пазара на труда и косвено се въздейства в посока увеличаване на ефективната пенсионна възраст и намаляване на ранното пенсиониране.

Със законопроекта се въвеждат и разпоредбите на Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 година за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск.

В съответствие с Клауза 2 от споразумението в чл. 167а, ал. 1 от Кодекса на труда се предлага създаването на второ изречение, съгласно което всеки от родителите /осиновителите/ може да ползва до 5 месеца от отпуска на другия родител /осиновител/ с негово съгласие.

С оглед гарантиране на правата на работника и служителя, който се завръща на работа след отпуск, се предлага нова разпоредба /чл. 167б от КТ/, съгласно която при завръщане на работа поради изтичане на отпуск по чл. 163 – 167а или поради прекъсване на ползването му работникът или служителят има право да предложи на работодателя изменение на продължителността и разпределението на работното му време за определен срок или други изменения на трудовото правоотношение, които да улеснят завръщането му на работа.

В горния случай, с цел да се насърчи по-успешното съвместяване на трудовите и семейните задължения на работника или служителя, е предвидено задължение на работодателя да вземе под внимание предложението на работника или служителя, когато съществува такава възможност в предприятието.

Също така е регламентирана и възможността работникът или служителят и работодателят да постигнат съгласие за изменение на трудовото правоотношение и по време на ползването на посочените по-горе отпуски.

Предложени са промени и в Закона за уреждане на колективните трудови спорове, Закона за здравословни и безопасни условия на труд и Кодекса за социално осигуряване.

Основните изменения и допълнения в Закона за насърчаване на заетостта са свързани с регламентиране на режима за регистрация на предприятията, които осигуряват временна работа.

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА МИНИСТРИ,**

Във връзка с гореизложеното и на основание чл. 8, ал. 4, т. 1 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация, предлагам Министерският съвет да приеме решение, с което да одобри проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда и предложи на Народното събрание да обсъди и приеме закона.

МИНИСТЪР:

ТОТЮ МЛАДЕНОВ