



Изм. № 02-00-25 / 22.10.2009 г.

**ДО: Г-н Симеон Дянков,
Председател на Националния съвет за тристранно
сътрудничество, Вицепремиер и Министър на
финансите**

**Г-н Тотю Младенов,
Министър на труда
и социалната политика**

**Г-жа Емилия Масларова,
Председател на ПК
по труда и социалната
политика към 41-то НС**

Относно: Становище на БСК по проект на Закон за агенциите за временна заетост, № 954-01-27, внесен от н.п. Ваньо Шарков и група н. п.

УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА,

С настоящето, БСК представя следните позиции и предложения по представения законпроект :

1. БСК подкрепя внесенят законопроект с който се насърчава гъвкавостта и сигурността на пазара на труда. Създава се законова основа за регулиране на тристранните отношения между *предприятия за временна работа* („предприятия, осигуряващи временна заетост” по текста на законопроекта), *приемащи предприятия* („предприятие-ползвател” по текста на законопроекта) и работници и служители, изпълняващи възложена работа и свързани с нея трудови задължения на място различно от седалището на работодателя с когото е сключен трудовия договор. С някои изключения, посочени по-долу, законопроектът съответства на основните принципи и конкретни изисквания на Директива 2008/104/ЕО на ЕП и Съвета от 19.11.2008 г., за агенциите за временна работа (АВР).

2. Ускореното законово регламентиране на дейността на т.н., АВР е особено актуално за икономиката и трудовия пазар в България поради много причини, вкл.:

- прилагане на общите принципи на гъвкавост и сигурност по които България изостава чувствително спрямо всички страни членки на ЕС вкл., спрямо постигнатите резултати и приложими индикатори;
- покриване на потребности от трудови ресурси и изпълнение на временна работа в отделни сектори и на работни места с високи или специфични изисквания за професионална компетентност;
- необходимост от използване на предприятия от типа на АВЗ за изпълнение на програми за ограмотяване и многопрофилно професионално обучение, при едновременно осигуряване на заетост и натрупване умения и трудов опит;

- прилагане на общеевропейските политики за съчетаване на професионалния и семейния живот и предотвратяване на всякакви форми на дискриминация;
- разширяващите се негативни ефекти за заетостта и вътрешния трудов пазар вследствие на глобалната икономическа криза.

3. Навсякъде в текста, следва да бъде заместен терминът „временна заетост” с термина „временна работа” („temporary work”), използван в оригиналния текст на английски език на Директива 2008/104/ЕО. Предлаганата промяна не е редакционна, а смислова. Чрез възприетият в Закона за здравословни и безопасни условия на труд /ЗЗБУТ¹/ и в българския превод на директивата, погрешен термин „временна заетост” се залага погрешен подход и при транспониране на принципите и конкретните изисквания на директивата. Това в крайна сметка намира израз в неправомерното регламентиране на правотношения по т.н. „предоставяне (?) на работник и служител от един на друг работодател” (т. 5 на настоящето становище).

4. Отношенията по повод възлагане и изпълнение на „временна работа” на място, различно от седалището на основното предприятие, по смисъла на Директива 2008/104/ЕО, имат голяма степен на сходство с трудовите правоотношения, регламентирани (макар и не в достатъчен обхват, конкретност и изчерпателност) в действащия Кодекс на труда (КТ). Такива са хипотезите:

- при които се извършва временна работа на място, различно от седалището на предприятието (чл. 66, ал. 3);
- на промяна на мястото и характера на работата в „същия град или местност” (чл. 120);
- на командироване за повече от 30 дни със съгласие на работника (чл. 121);
- на „преместване на работа в друго населено място по споразумение с работодателя” за което се договаря обезщетение (чл. 216, ал. 1);
- на преместване на постоянна работа в друго населено място по ред, предвиден със закон (чл. 216, ал. 3) и други.

5. Навсякъде в законопроекта следва да се заличи израза „предоставяне на работника и служителя” от един, на друг работодател. Терминът „предоставяне” в КТ се употребява само в смисъл на *предоставяне на работна сила* от страна на работниците и служителите на работодател с когото е сключен трудовия договор (чл. 66, ал. 2 на КТ). Самата работна сила в общоприетото разбиране, е способността на работника и служителя да полага труд при изпълнение на възложена работа за постигане на определени, предварително планирани и очаквани резултати. В тази връзка, следва да се отчетат и аналогични позиции на представителните организации на работниците и служителите, относно дискриминационния характер на термина „предоставяне на работника и служителя” от един на друг работодател, включени в сегашния текст.

6. Изразът „агенция за временна заетост” в заглавието и в текста на законопроекта следва да бъде заменен с „агенция за временна работа”. Следва да се предефинира и термина „предприятие, което осигурява временна заетост” по текста на сегашния §1, т.10 на ЗЗБУТ. Предлаганият термин **отразява коректно** духа и текста на Директива 2008/104/ЕО, наложилата се практика и действаща правна уредба. Избягва се потенциална възможност за въвеждане в заблуда спрямо наименованието на Агенцията по заетостта, сред част от лицата, проявяващи интерес към сключване на договори като работници или служители на временна работа.

В тази връзка в чл. 2, ал. 1 на законопроекта следва да се регламентира ново легално съдържание на понятието „Агенция за временна работа”, като се въведе прецизирана дефиниция, основана както на чл. 3., пар. 1, т. „б” на Директива 2008/104/ЕО, така и на основната терминология, и принципи, възприети в действащия КТ. В тази връзка предлагаме следното определение -

¹ Легална дефиниция дадена в §1, т.10 на ЗЗБУТ, е: „Предприятие, което осигурява временна заетост” е юридическо или физическо лице, което наема работещи с оглед предоставянето им на други физически или юридически лица за извършване на възложена от тях работа.”

„Агенция за временна работа е лице, регистрирано по българското законодателство, законодателството на страна членка на европейския съюз или Европейското икономическо пространство, което сключва трудов договор и/или при възникващо трудово правоотношение с работници или служители им възлага изпълнение на работа и други трудови задължения, извършвани под контрола и ръководството на предприятие ползвател, използващо временна работа”.

7. Предлагаме промяна и на дефиницията по т.2 на чл. 2, ал. 1, както следва : „Работник или служител на временна работа е лице, наето от агенция за временна работа, което изпълнява работа и други трудови задължения за, и под контрола и ръководството на приемащо предприятие”.

8. Аналогично, терминът „предприятие - ползвател” (чл.2, ал.1, т. 3), пренасящ механично погрешния превод на български език на чл. 3., пар. 1, т. „г” на Директива 2008/104/ЕО, следва да бъде заменен с по-адекватния - „**приемащо предприятие**”. Съответно текстът на чл.2, ал.1, т. 3 следва да бъде променен по следния начин - „**Приемащо предприятие** е лице, регистрирано по българското законодателство, законодателството на страна членка на Европейския съюз или Европейското икономическо пространство за което, и под чиито контрол и ръководство се изпълняват работа и други трудови задължения от работник или служител, нает от агенция за временна работа”.

9. Възражаваме срещу определението за временна „заетост” (работа) по чл. 2, ал. 2. Въвеждат се ограничения (за срочност, извършване на определена работа и за заместване на работник или служител). Не става ясно дали те се прилагат едновременно или като отделни, самостоятелни основания за упражняване на временна работа, за сключване на трудови договори и договори между агенциите за временна работа и приемащите предприятия (вероятно се изхожда основанията на чл. 68, ал. 1, т.1-3 на КТ действащи като отделни основания). Това се отнася за условието за „заместване на работник ” (чл. 2, ал. 2, т. 3), както и за въведената срочност на изпълнение на работа в едно „предприятие – ползвател”, респективно 12 плюс допълнителни 6 месеца (чл. 2, ал.3), при срок до 3 години за срочни трудови договори по чл. 68, ал.1, т.1 на действащия КТ.

Предлагаме следното определение за временна работа, което да бъде включено вместо предлагания текст на чл. 2, ал. 2 на законопроекта: „Временна работа по смисъла на този закон е изпълняване на работа и други трудови задължения за определен срок от работник или служител, нает от агенция за временна работа за, и под контрола и ръководството на приемащо предприятие, сключило договор с агенцията за временна работа”.

За разлика от дефинициите на законопроекта, предлаганите определения по т. 6-10, по-горе въвеждат по-точно определенията, регламентирани в чл. 3, пар. 1 на Директива 2008/104/ЕО, едновременно отговаряйки на принципите и изискванията на действащия КТ.

Отбелязваме допълнително, че съгласно разпоредбите на Закона за нормативните актове и чл. 32, ал. 2 т.3 от Указ № 883 за неговото прилагане систематичното място на легалните дефиниции от проекта на Закон за агенциите за временна заетост е в допълнителните разпоредби, а не в общите части на законопроекта.

10. Изключително важно е да бъдат възприети **два отделни режима** на осъществяване на дейност от агенции предприятия за временна работа в съответствие с регламентирани общи и конкретни изисквания на законодателството, в т.ч.:

- като основен предмет на дейност от специализирани агенции за временна работа;
- за всеки отделен конкретен случай на временна работа, прилаган от всички останали предприятия при инициране на режим на регистрация по реда, определен в сегашната глава втора на законопроекта.

При необходимост, следва да бъде въведен максимално облекчен ред за предварително уведомяване на компетентните органи (ГИТ, НАП, НОИ) паралелно с регистрацията на основна дейност или влизане в режим на осигуряване на временна работа. По такъв начин, ще се улесни упражняването на последващия контрол за спазване на трудовото законодателство от предприятията за временна работа и приемащите предприятия.

11. Предлагаме всички изпълнителни функции на МТСП по глава втора да бъдат прехвърлени към Агенцията по заетостта (АЗ). По такъв начин ще бъде създадена правна възможност за административно обжалване от страна на заинтересованите лица на индивидуални актове на АЗ пред министъра на труда и социалната политика, както и упражняване на текущ контрол върху нейната дейност.

12. Предлагаме да отпадне текста на чл. 31, ал. 2, даващ право на работника или служителя на отказ в писмена форма на предложената му временна работа, ако тя излага на опасност живота или здравето му. В действащия КТ, са регламентирани аналогични хипотези:

- отказ да се постъпи на работа, респективно невлизане в сила на сключения трудов договор и невъзникване на трудовото правоотношение на общо основание - неявяване на работа в едномесечен срок (чл. 63, ал. 3 на КТ);
- право на отказ на работника или служителя на изпълнението или преустановяване на работата, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му, като незабавно уведоми прекия ръководител, като продължаването на работата се допуска само след отстраняване на опасността, по нареждане на работодателя или на непосредствения ръководител (чл. 283 на КТ).

13. Предлагаме правото на работника или служителя и приемащото предприятие да сключват трудов договор по време на изпълнението на временната работа („заетост“), да бъде обвързано със съгласието на агенциите за временна работа, включено в договорите по чл. 17, ал. 2, т.1. За целта в чл. 36, ал. 2, след думите „изпълнение на временната заетост (работа)“ да бъде включен текста „ако е уговорено в договора по чл. 17, ал. 2, т. 1“.

БСК е готова да участва в обсъждането на законопроекта и съдейства за прецизиране на текста с участие на заинтересованите социални партньори, с цел приемането на закона в съответствие с правилника на НС.



БОЖИДАР ДАНЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ