



ДО

Г-Н БИСЕР ПЕТКОВ

МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Относно: Позиции на УС на БСК за стартиране на обществен дебат за съществени промени в Кодекса на труда и предложения на МТСП (Ваш № 61-16/18.01.2019г.)

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ПЕТКОВ,

Във връзка с проведена среща на 17 януари 2019 г. и Ваше писмо от 18.01.2019 г., Ви уведомявам следното:

Българската стопанска камара подкрепя обсъждането в отделна работна група на предложенията на МТСП за промени в трудовото законодателство. Отчитайки кратките срокове, тази част от тях, за която има предварително съгласие могат да бъдат насочени незабавно към ресорната комисия на НСТС – напр. гарантиране правото на работещите по трудови отношения в държавната администрация на служебно облекло, регламентиране на срок за съхранение на документите в трудовото досие на работниците и служителите, храната при полагане на нощен труд, уреждане на случаите на отсъствие от работа при посочените от Вас хипотези.

За други предложения може да се наложи провеждане на задълбочен и продължителен дебат, респ., да не бъде спазен посочения срок – 31 март, т.г. Това се отнася за насърчаването на социалния диалог, забраната за извънреден труд и ограниченията за продължителност при неговото полагане, сумираното изчисляване на работното време, както и други предложения на социалните партньори, изискващи детайлна аргументация и оценка за целесъобразност. Предлагаме тези въпроси да бъдат разгледани в самостоятелна работна група с отделен срок.

В тази връзка представяме на вниманието Ви основни позиции за стартиране на обществен дебат за съществени промени в Кодекса на труда, приети от УС на БСК.

Приложение: *съгласно текста*

С уважение,



ДИМИТЪР БРАНКОВ
ЗАМ. ПРЕДСЕДАТЕЛ

ОСНОВНИ ПОЗИЦИИ ЗА СТАРТИРАНЕ НА ОБЩЕСТВЕН ДЕБАТ ЗА СЪЩЕСТВЕНИ ПРОМЕНИ В КОДЕКСА НА ТРУДА

България е на последните места в ЕС-28 по всички показатели, характеризиращи гъвкавите трудови отношения и пазар на труда, вкл. работа на срочен трудов договор, чрез агенция за временна работа, почасова заетост, работа от разстояние, на втори трудов договор и други.

Налице са значителни проблеми на пазара на труда, които могат да бъдат обобщени по следния начин:

- ниско равнище на икономическа активност и заетост, предопределящи негативните външни миграционни и демографски процеси;
- високо равнище на т.нар. „реална безработица“, висок дял на икономически неактивни лица, обезкуражени лица, продължително безработни лица и безработни лица без право на обезщетения, вкл. по време на възходящата фаза на икономически цикъл след 2014 г., съсредоточени основно в икономически депресивни райони и общини;
- висок дял на недекларирана заетост, засягаща предимно млади работници, жени, студенти, ромската общност, търговията, услугите, строителството;
- нисък дял на гъвкавата заетост, вкл. наети лица на срочните трудови договори, на втори трудов договор, на работа на намалено работно време, на плаващо работно време, чрез агенции за временна работа, на граждански договори;
- нереструктурирани образователна, квалификационна, здравна и пенсионно-осигурителна система;
- изострящ се дефицит на работна сила за кадри с висока, средна и ниска квалификация.

Те са предопределени от общата трансформация на собствеността, структурата на икономиката и заетостта през последните три десетилетия, както и от редица други свързани фактори, вкл. стесняване на обхвата и намаляващо качество на училищното образование и професионалното обучение и квалификация, въздействието на Валутния борд върху заетостта и доходите, и др.

В същото време, **основно негативно въздействие оказва и остарялото, свръхвзискателно, противоречиво и неадекватно на съвременните социално-икономически предизвикателства трудово законодателство, претърпяло през годините многократни изменения и допълнения.**

Кодификация на трудовото право и необходимост от промени

Първите части на Кодекса на труда на Франция са приети през 1910 г. и са допълвани частично в периода до 1927 г. Настоящата версия от 2017 г., заместваща тази от 1973 г., е част от значителна реформа във френското трудово законодателство, която обхваща 117 мерки в най-различни направления - увеличение на възможностите и определяне на таван на плащанията при съкращения, разширяване на сключването на безсрочни трудови договори и др.

Кодификацията на трудовото право приема законова форма в разгърнат вид в „Кодекс законов о труде“ от 1918 г. на Руската Федерация, като след Втората световна война кодекси на труда са приети в Полша, България, предишната ГДР, Румъния, Чехословакия и други страни от т. нар. социалистически лагер.

Справката от страницата на МОТ в Интернет за трудовите законодателства на държавите-членки показва, че освен в България, кодекси на труда действат във Франция, Люксембург, Полша, Румъния, Чехия, Литва, Португалия, Унгария, Хърватия, Словакия. В някои държави е възприета кодификация на отделни „части“ от трудовото законодателство или отделни области на трудово правните и осигурителни отношения, например, в Белгия е приет Социален наказателен кодекс, Кодекс на благосъстоянието на работното място, Валонски кодекс за социалните дейности и здравето, Кодекс за държавните служители във Валония; в Гърция е налице кодификация на законодателството в

областта на безопасността и здравето при работа и за държавните служители; във Финландия и в Ирландия е кодифицирано законодателството в областта на безопасността и здравето при работа.

Действащият у нас КТ, в сила от 1987 г., е приет в условията на командно плановата икономика, при коренно различни обществени условия и съответстващите на тях трудови отношения. Той копира многобройни изисквания и принципи от предшестващия КТ от 1951 г., който на свой ред е заимствал принципите и основни изисквания на Кодекса от закони за труда от 1922 г. на Руската Федерация.

КТ въвежда принципи и изисквания, регламентирани в над 60 ратифицирани и действащи конвенции на МОТ.¹ Той е променян многократно за постигане на съответствие с принципите и изискванията на Конституцията от 1991 г.², както и с цел транспониране на Европейското трудово право преди, и след присъединяване към ЕС.

При възприемане на изискванията конвенциите на МОТ и трудовото право на ЕС в много случаи беше възприет разширителен, изключително ограничителен, свръхвзискателен подход, най-често под натиска на синдикатите и контролните органи или заради недостатъчен капацитет. Режимът на прилагане е тромав, усложнен и тежък, като предполага изключително високи инвестиционни и оперативни разходи за постигане на съответствие за големите, и най-вече микро- и малките предприятия, които преобладават като брой и дял на заетостта в икономиката на България.

По тези причини **степената на прилагане на трудовото законодателство, ефективността на упражнявания административен контрол и крайните резултати от функционирането на пазара на труда са изключително ниски**³.

Всичко това налага поставянето на началото на широк обществен и експертен дебат за идентифициране на основните пречки за работодателите и реализацията на трудовите права, заложи в КТ, за определяне на основните посоки, в които следва да се развива трудовото законодателство. Същевременно, ако резултатите от провеждането на такъв дебат **потвърдят съответна обществена потребност, следва да се пристъпи към изготвяне и приемане на нов Кодекс на труда**.

Провеждането на сериозен, концептуален и аргументиран дебат с обществото, социалните партньори и академичната общност ще улесни постигането на редица основни цели в отговор на съвременните предизвикателства, протичащите глобални промени и потребността от радикален обрат в икономическото, социално и демографско статукво, вкл.:

- повишаване на икономическата активност и заетост на рисковите групи на пазара на труда;
- въвеждане на гъвкави договорни отношения, съответстващи на съвременното състояние на работната сила, ускоряващата се глобализация, цифровизация и т. нар. споделена икономика;
- ограничаване на недекларирания труд и неформалните трудови отношения, вкл. постепенно въвеждане на задължителни безкасови преводи на трудовите възнаграждения в зависимост от размера на предприятията;
- развитие на индустриалните отношения и насърчаване на КТД на браншово и фирмено равнище;
- въвеждане на липсващи институти и инструменти за повишаване на адаптивността и мобилността на работната сила;
- въвеждане на специализирани трудови съдилища.

Като основен акт на трудовото право, действащият КТ засяга пряко значителни социални групи и обществени отношения, като в същото време икономическите и социални въздействия, произтичащи от многобройните му изменения, в т.ч. върху пазара на труда, до този момент не са подложени дори на най-повърхностно изследване. В тази връзка, **МТСП следва да възложи изготвянето на задълбочена последваща оценка на въздействието на най-проблемните режими и изисквания на КТ**, свързани със значителна административна тежест, с високи разходи за работодателите и/или неефективно упражняване на трудовите права на наетите лица.

¹ Като пример, към настоящия момент в трудовото законодателство на САЩ се прилагат само 14 ратифицирани конвенции на МОТ.

² Все още са налице текстове, които влизат в пряко противоречие с действащата Конституция, например правото на МС да определя допълнителни трудови възнаграждения, извън определените в КТ. По този въпрос национално представителните работодателски организации отправиха предложение към всички компетентни институции да сезират Конституционния съд.

³ Един актуален анализ на практиката в 165 държави членки на МОТ, вкл. България показва, че колкото по-рестриктивно е трудовото законодателство, толкова по-ниска е степента на неговото прилагане, респективно по-ниски са общите резултати от функционирането на пазара на труда. Виж: Ravi Kanbur and Lucas Ronconi „Enforcement matters: The Effective regulation of labour”, International Labour Review, 2018/3, vol. 157.

Формулирането на целите на оценката на въздействие в разумен обхват следва да бъде резултат от ефективен дебат с участието на социалните партньори, академичната общност и други заинтересовани страни.

Докладът от последващата оценка на въздействието от прилагането на КТ следва да послужи като солидна основа за инициране на ключово значими промени и допълнения или за формулиране на концепция за нов КТ, в случай на изявена обществена потребност.

Проблемни области и предложения за промени

Посочените по-долу проблемни области не изчерпват всички най-съществени противоречия, неработещи режими, усложнени и тежки изисквания на действащия КТ. Провеждането на един широко обхванат и ефективен експертен и обществен дебат следва да подпомогне тяхната актуализация и преформулиране при необходимост, като се внесат допълнения, улесняващи подготвителната работа за изработване на съществени промени или приемането на изцяло нов КТ и последваща актуализация на подзаконовата правна рамка в един по-дълъг времеви период.

Възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение (сегашни чл. 61-123а КТ, 325-346 КТ)

1. Отпадане на изискването за връчване на работника и служителя на уведомлението до на ТД на НАП при сключване, изменение и прекратяване на трудовите договори (Глава пета, Раздел I в чл. 63, ал.1 КТ).

По сега действащите разпоредби работодателят няма право да допуска до работа работника/служителя, преди да му предостави заверено от ТД на НАП уведомление за сключения трудов договор. Електронните системи на НАП от години позволяват всяко лице да извърши в реално време справка за сключените с него и заявени от работодателя му трудови договори. В този смисъл, връчването на хартиен носител е загубило своето значение, още повече в светлината на последните изменения на КТ, позволяващи създаване и съхраняване на трудовото досие на работника/служителя в изцяло електронен вид.

2. Регламентиране на правно основание за обединяване на отчетните форми, регистрите и информационните системи за осигурените лица и сключените трудови договори, администрирани от НАП, и осигуряване на липсваща информация на агрегирано и персонално ниво (ЕГН), вкл. за образователния и квалификационен профил на заетите лица. Въвеждане на допълнителни реквизити за заявяване по електронен път на потребности от работна сила с определена квалификация, чрез промени в Закона за насърчаване на заетостта.

3. Прецизиране на текстовете, уреждащи правото на подбор при закриване на част от предприятието, при съкращаване на щата или намаляване на обема на работата по чл. 329, с цел отстраняване на натрупани противоречия в практиката при неговото използване.

4. Актуализиране на кръга на лицата и прецизиране на условията за предварителна закрила при уволнение по чл. 333, като такава се предвиди само за изключителни случаи в съответствие с международното и европейско трудово право и практика в ДЧ на ЕС.

5. Определяне на императивен срок за получаване на отговор по искане на предварително разрешение, мнение или съгласие по чл. 333, от инспекцията по труда, трудово-експертната лекарска комисия или синдикален орган за уволнение, и регламентиране на т. нар. „мълчаливо съгласие“ в случаите на непроизнасяне в определения срок.

6. Разширяване на възможността за работодателя едностранно да прекрати трудовия договор по негова инициатива по чл. 331, ал. 1 на КТ, като се запази действащия размер на обезщетението от четири РЗ ал. 2 на същия член и предвиди възможност за неговото увеличаване чрез КТД или индивидуален трудов договор.

7. Предвидените обезщетения в чл.222, ал. 3 да бъдат изплащани само в случаите, когато прекратяването на ТД е по инициатива на работодателя.

Повечето от изброените случаи са извън контрола на работодателя или представляват негово право, като понастоящем КТ предвижда допълнителна закрила за някои особени случаи. В КТД на фирмено или браншово ниво биха могли да се предвидят достатъчни по размер обезщетения за прекратяване на ТП по инициатива на работодателя.

Ревизиране на съществуващите ограничения за гъвкави форми на заетост

8. Преглед и ревизиране на ограниченията за сключване на срочен трудов договор, предвидените срокове, както и промяна на ал. 4 за даване възможност за повторно сключване на срочен трудов договор за срок до 5 години. Да се предвиди като самостоятелен договор и почасовият от типа на т. нар. трудов договор „с нулеви часове “zero hours labor contract”. Да се облекчат значително реда и условията за сключване на договори за надомна работа и работа от разстояние, за да станат реална и широко приложима форма на трудовото правоотношение.

Да се преосмисли необходимостта от трудови договори за краткотрайна селскостопанска работа, като се разшири възможността за почасови, а не едnodневни договори, облекчат се предпоставките за сключването им, като се въведат се т.нар. електронни ваучери за временна сезонна заетост, и се разшири обхвата на икономическите дейности – туристическа индустрия, строителство и др.

Предложенията целят разпоредбите на КТ да бъдат приведени в съответствие с принципа на свобода на договаряне и ще се отразят върху пазара на труда, като позволят повече гъвкавост, и за двете страни по трудовото правоотношение, при спазване на приложимите трудови стандарти.

9. Либерализация на нормативната уредба на агенциите за временна работа (ABP), като отпадне ограничението за 30% дял на наети чрез ABP работници в общия брой наети от приемащото предприятие, както и ограничението за вида на трудовия договор между предприятие, осигуряващо временна работа и наетия работник, и ограничението за изпълнение на дейност при условията на първа и втора категория труд (сегашни чл. 107р, чл. 326, ал.2, чл. 327, ал. 1, §1, т. 17 на КТ).

Република България е сред малкото страни-членки на ЕС, въвели по-високи ограничения към агенциите за временна работа (30% ограничение за дела на наетите от ABP в приемащото предприятие, ограничения за вида и срочността на трудовия договор, секторни ограничения). Това ни нарежда на последно място в ЕС по дял на наетите от ABP – форма на наемане, предпочитана от чуждите компании и инвеститори . С предложението ще се създаде възможност за по - голяма свобода и гъвкавост при използването на услугите на агенциите за временна работа , както и по големи възможности за заетост на безработни лица.

10. Преглед на практиката на другите страни-членки на ЕС, касаеща уредбата на т.нар. родителски отпуск, позволяващи за периода на ползване на този отпуск, майката да работи на непълнен работен ден, като получава и обезщетение. По този начин, ще се даде реална възможност за съвместяване на трудовия и семейния живот.

Работно време, почивки и отпуски /сегашен чл. 136-154а КТ/

11. Да се облекчи редът за сумирано изчисляване на работното време с цел решаване на проблемите, възникнали след въвеждане на т. нар. „поименни графици за работно време”, вкл. чрез отпадане на забраната за извънреден труд и чрез промени на подзаконовата уредба. Отмяна на общата забрана за полагането на извънреден труд, който се допуска по изключение само за сезонна работа, бедствия, аварии и война. Съвместяване на сумираното изчисляване на работното време и извънредния труд, като се възприеме преобладаващата практика в ДЧ на ЕС. Чрез промяна на чл. 146, ал. 1 и при спазване на изискванията за междудневна и междуседмична почивка, да се увеличи максималният брой работни часове извънреден труд в рамките на една календарна година от 150 на 300 часа /400 часа в Словакия/, полагани със съгласие на работника. Отмяна на чл. 143, ал. 2 и включване допълнително условие за допустимост в чл. 144 - „т. 7. със съгласие на работника или служителя при спазване изискванията за максимална продължителност на работната седмица”, чл. 146, ал. 2, КТ. Облекчаване на режима на полагане на извънреден труд в един от почивните дни при промени в седмичното планиране, предизвикани от промени в поръчките, доставка на материали при спазване на приложимите изисквания на КТ (чл. 144, т. 6 или нова т. 7), както и за сключване на договор с удължено работно време при спазване на максимална продължителност от 12 часа и за междудневна и междуседмична почивка. Промени в уредбата на полагане на нощен труд, намаленото работно време.

Отпадането на забраната за полагане на извънреден труд в съответствие с принципите и изискванията на Конвенция № 1 на МОТ и преобладаващата практика в ДЧ на ЕС предполага разширяване на максималния брой работни часове извънреден труд в рамките на шест месеца и до една календарна година при съгласие на работника или сключен КТД.

12. Увеличаване от 3 месеца на 6 месеца на периода, през който работодателят може да въведе непълно работно време по икономически причини в рамките на календарна година (чл.138а, ал.1 КТ);

13. Да се промени задължението на работодателя от „съгласуване“ на „консултиране“ установяването на непълно работно време при намаляване обема на работа, с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите (чл.138а, ал.1 КТ);

14. Регламентиране на възможност с колективен трудов договор да се увеличава от 6 месеца на до 12 месеца периодът за сумирано изчисляване на работното време, независимо от сферата на дейност (чл.142, ал. 2, КТ).

15 . Намаляване на изискуемия трудов стаж за ползване на правото на платен годишен отпуск по чл.155 ал.2 от КТ, от осем на четири месеца с оглед ограничаване на възможността за натрупване на продължителни периоди на отсъствие на новопостъпили работници през следващата календарна година.

16. Да се прецизират определенията и условията за ползване на т. нар. отпуск по майчинство и родителски отпуск за отглеждане на дете. Да се елиминира натрупването на отпуск върху отпуск вкл. при майчинство и отглеждане на дете, т. нар. творчески отпуск.

В Кодекса на труда съществуват няколко основания за ползване на платен отпуск от работниците и служителите, като всяко от тях е с различно предназначение. Основният платен годишен отпуск (чл. 155 от КТ) се предоставя на работника или служителя, заради участието му в трудовия процес, с цел почивка и възстановяване. Именно затова съществува и законова забрана за парично компенсиране на платения годишен отпуск, освен при прекратяване на трудовото правоотношение. Отпускът за бременност, раждане и осиновяване, отглеждане на дете до 2 години и др., са за сметка на осигурителни плащания, а ползваният отпуск се признава за трудов стаж. Ползването на допълнителни 40 дни основен платен годишен отпуск от майка, която е била вече две години в отпуск по майчинство, е за сметка, както на работодателя, така и на останалите работници и служители. Ето защо, когато е ползван отпуск за отглеждане на дете, не би следвало да се ползва и от пуск с цел психо-физическо възстановяване от трудовия процес, тъй като работничката практически не е участвал а в него. Освен това, продължителният отпуск по майчинство деквалифицира значителна част от заетите и ги изключва от пазара на труда.

Трудово възнаграждение /сегашен чл. 242-272 КТ/

17. Въвеждане на задължение за изплащане на работна заплата по безналичен път, първоначално в предприятия работодатели с над 50 души нает персонал и отпадане на възможността за превеждане на сумата „на влог“.

18. Отпадане на възможността МС да определя допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения, извън регламентираните в КТ (сегашен чл. 244, т. 2, КТ), въведена в противоречие с Конституцията, вкл. на допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в частния сектор, като при необходимост се възстанови режима за държавните служители.

19. Въвеждане на допълнителни данъчни облекчения за разходи на работодателя за социално-битовото и културно обслужване на работниците (сегашен чл. 292 КТ).

Нееднократно е заявявана необходимостта от реформиране на пазара на труда, намаляване на безработицата в депресивните райони и насърчаване на заетостта в дейности с висока производителност и добавена стойност. Това налага предприемане на детайлен преглед и преразглеждане на всички остарели норми на българското трудово законодателство, отнасящи се до трудовото възнаграждение, вкл. начинът на изплащане и допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

20. Облекчаване на разрешителния режим за работа на лица от 15 до 18 г., работещи по договори за обучение в т.н. дуална система и намаляване на прага за възраст за приемане на работа от 16 г. на 15 г. (чл. 301 КТ) в съответствие с Конвенция № 138 относно минималната възраст , 1973 г. на МОТ /ратифицирана/, намаляване на прага от 90% на 60% от минималната работна заплата, дължима за наети лица по трудов договор за обучение.

Понижаването на възрастта за дуално обучение на 15 години не противоречи на чл. 2, т. 3 от ратифицираната от Република България Конвенция № 138 относно минималната възраст (Обн. ДВ. бр.38 от 13 май 1997г.), респ. на чл. 53, ал. 2 от Конституцията. Дуалното обучение е вид практическо обучение на ученици (вж. чл. 29, ал. 1 от Закона за професионалното образование и обучение), поради което макар и платено не е същински трудов ангажимент, тъй като включва сложният състав на обучение, чрез престиране на труд.

Имуществена отговорност на работодателя и работника/служителя

21. Да отпадне възможността за бригадна отговорност, като неработеща вече норма.

Да се предвиди по-кратък срок за явяване на работа на възстановен работник или служител, като се предвиди това да става с нарочен акт на работодателя, за да се избегнат неоснователни претенции за обезщетения при недопускане на работа.

Чрез предлаганите промени ще се преодолеят анахронизми на българското законодателство и ще насърчи изграждането на по-добра трудова култура и спазване на трудовата дисциплина. По-детайлната уредба на имуществената отговорност ще допринесе за по-добрата защита на правата и на двете страни по трудовото отношение.

Трудова книжка

22. Замяна на хартиената трудова книжка и дневника за издадените трудови книжки с електронни

Мотиви: През 2018 г. бе приета и обнародвана (ДВ. бр.40 от 15 май 2018г.) Наредба за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя. Замяната на хартиената трудова книжка и дневника за издадените трудови книжки с електронни ще допълни предприетите действия за осъвременяване на българското законодателство в посока използване на новите технологии и ще повиши сигурността при съхраняване на трудовите книжки.

Специална закрила на лицата с намалена работоспособност

23. Пълно или частично освобождаване на работодатели с над 50 работници от задължението да определят от 4 до 10 процента от общия брой на работните места за трудоустройство, ако закупуват стоки и услуги от специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания в т.ч. по чл. 316 на КТ (нова алинея 3 в чл. 315, КТ). Редът и условията следва да бъдат определени от Агенцията по заетостта и Агенцията за хора с увреждания, съгласувано с Националния съвет за интеграция на хората с увреждания, при внасяне на съответни промени в КТ и Закона за насърчаване на заетостта;

Работодателите и особено МСП се освобождават от задължения, които в повечето случаи не са в обективно състояние да обезпечат. Въвежда се алтернативна възможност за доставки от специализирани предприятия от т.нар. социалната икономика и специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания, и се създават условия за разширяване на заетостта в тях. Предложението е в съответствие с правилата за предоставяне на държавна помощ и насърчаване на конкуренцията. Необходими са промени и в други свързани нормативни актове в посока съкращаване сроковете за издаване на решения от ТЕЛК, както и разширяване на функциите на СТМ.

24. Преразглеждане на квотите за назначаване на хора с трайни увреждания, въведени със Закона за хората с увреждания.

Колективно трудово договаряне, работническо представителство, правила за информиране и консултиране

25. Отмяна на възможността за разпространение на браншовите КТД (КТ, чл. 516, ал. 4) и регламентиране на възможност за неприлагане на отделни клаузи или на целия браншов КТД от отделни предприятия чрез едностранно заявление до съответната браншова работодателска организация, страна по БКТД, до ГИТ и Националния институт за помирение и арбитраж (т.нар. opt-out възможност). Въвеждане на условие за валидност на сключен браншов колективен трудов договор – участие в преговорите и сключване от всички национално представителни браншови работодателски и синдикални организации, покриващи съответната икономическа дейност по код до четвърти знак от КИД 2008.

Разпространето по административен ред на браншови КТД нарушава правата на работодатели, които не членуват в браншови организации и не са страна по КТД, както и на работодатели, които не са в състояние да прилагат условията, договорени на браншово ниво. Нарушава се принципът за свобода на колективното трудово договаряне, заложен в Конвенция 98 на МОТ ратифицирана от Република България. Подобен режим и практика се прилага в законодателството на изключително ограничен кръг от ДЧ на ЕС. С предлаганата промяна се създават необходимите условия за доброволност, легитимност и разширяване на обхвата на сключените браншови КТД.

26. Общи правила за информиране и консултиране /сегашни чл. 130-135 КТ/

Да се преразгледат изцяло разпоредбите касаещи предоставянето на информация и консултации като се отчитат изискванията на директивите на ЕС, вкл. при случаи на масово уволнение; задължение за информация и консултации при промяна на работодателя; задължение за информация при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието.

Към момента процедурите са тромави и неработещи, поради което е необходимо да се предложат по-малко на брой, но конкретни по съдържание и ефективност, норми.

Други изменения и допълнения

27. Определяне на по тесни граници и намаляване на горните размери на глобите и имуществените санкции и прецизиране на условията за тяхното налагане с цел ограничаване на риска от корупционни условия и възможности.

28. Прецизиране на определенията за "системни нарушения" и "системно неизпълнение" в Допълнителните разпоредби на КТ, т.е. дали се визират две, три или повече нарушения на трудовата дисциплина, във връзка с прилагане на т. нар. "дисциплинарно уволнение".