

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В **БЪЛГАРИЯ**

Проект „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“ 2019-2020г.

Наръчник по колективно трудово договаряне

К О М Е Н Т А Р

НА

Закона за изменение и допълнение

на

Кодекса на труда

ДВ, бр.107/ 18.12.2020г.

София, декември 2020г.

авторски колектив

Въведение

Настоящият коментар на ЗИД на КТ е своеобразно допълнение на Наръчника по колективно трудово договаряне, който беше подготвен в началото на годината в рамките на проекта **„Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“**.

Той представя последните изменения и допълнения в КТ (ДВ, бр.107/2020г.), които могат да бъдат предмет на колективно договаряне и на трите негови равнища. В него се съдържат и разяснителни текстове по други изменения в КТ, които нямат пряка връзка с КТД, но биха били полезни за синдикалните членове и актив и разбира се за работниците и служителите.

Поради горното в съдържателен план изложението е подредено по различен, от обичайното начин, за подобни коментари. Първо са представени измененията и допълненията свързани с колективното трудово договаряне и работното време. След което са представени другите изменения и допълнения в КТ. С оглед по-пълна информираност по някои изменение и допълнения, са приложени отделни становища или писма на КНСБ, които допълнително внасят информраност по позициите, които КНСБ е формирала по тях.

Има няколко параграфа от ЗИД на КТ, които не са коментирани напр. параграфите §32, и §33 ЗИД на КТ, а нкои са само маркирани, напр. §34.

Работата по измененията в Кодекса на труда стартира в края на 2018г. с предварителни обсъждания в тристранен формат на възможните промени, предвид различните и противоречиви становища на работодатели и синдикати по много въпроси. В периода м. януари 2019 г. – м. януари 2020 г. бяха създадени и функционираха съобразно Закона за администрацията две работни групи към МТСП, които разглеждаха предложения за изменения и допълнения на Кодекса на труда в две направления:

- 1. Общи промени, касаещи режимите на работното време, отпуските, извънредния труд и договор за обучение по време на работа и*
- 2. Промени, свързани с изменения на текстовете по колективно трудово договаряне и по ратификация на Конвенция 154 на Международната организация на труда.*

За съжаление трета такава, по промени свързани със заплащането на труда не бе формирана, въпреки аргументираните искания на КНСБ. С няколко прекъсвания работата на създадените групи продължи близо година и половина. В средата на юли 2020г. законопроектът бе представен

за обсъждане в НСТС, а в началото на август бе внесен в Народното събрание.

През целият този период органите на КНСБ – ИК и КС на КНСБ и синдикалния актив, бяха информирани за хода на работата, следяха отблизо дневния ред на групите, даваха мнения и позиции по законопроекта, отразени в становища до НСТС, и до двете комисии в НС, в които бе внесен законопроектът за обсъждане.

Авторският екип заявява готовност да отговори на допълнителни въпроси, сръзани със съдържанието и приложението на коментираниите норми.

Допълнителни разяснения и отгоовори на въпроси ще публикуваме и на сайта на КНСБ

Надяваме се, че коментарът ще бъде полезен не само с оглед овладяването на промените, но и конкретно в практиката.

Авторският екип

СЪДЪРЖАНИЕ

I. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПЪЛНЕНИЯ СВЪРЗАНИ СЪС СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ, КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ И РАБОТНОТО ВРЕМЕ

1.Чл.2а КТ - Двустранно сътрудничество	стр.6
2.Чл.3в, ал.2 КТ-Функции на СТС	стр.9
3.Чл.51б КТ – КТД - отраслово и браншово равнище	стр.9
4.Чл.53, ал.3 КТ- Сключване и вписване	стр.10
5.Чл.57 КТ - Действие по отношение на лицата	стр.11
6.Чл.142 от КТ- Отчитане на работното време	стр.13
7.Чл.146 КТ-Продължителност (извънреден труд)	стр.17

II. ИЗМЕНЕНИЯ В ДРУГИ ТЕКСТОВЕ СЪС СЪЩЕСТВЕНО ЗНАЧЕНИЕ

1.Чл. 10 КТ - Приложим закон	стр.20
2.Чл. 107г КТ - Задължения на предприятието ползвател	стр.21
3 Чл. 114 КТ – ТД за работа през определени дни	стр.22
4. Чл. 139 ал. 5 КТ - Разпределение на работното време	стр.23
5. Чл. 139а, в ал. 5 и 6 КТ - Ненормиран работен ден	стр.25
6.Чл.121а, ал.6 КТ- Командироване и изпращане	стр.25
7. Чл. 140, ал. 3 - Нощен труд	стр.26
8. Чл.222, ал.3 КТ - Обезщетения при уволнение	стр.26
9.Чл.328,ал.1,т.10КТ-Прекратяване на ТД	стр.28
10. §1 от Допълнителните разпоредби на КТ	стр.29

III. ДРУГИ ИЗМЕНЕНИЯ

1.Чл.114а КТ-ТД за краткотрайна сезонна селскостопанска работа	стр.30
2.Чл.154,ал.1КТ - Празнични дни	стр.31
3.Чл. 155КТ - Основен и удължен платен годишен отпуск	стр.31
4.Чл. 194КТ - Срокове за налагане на наказания	стр.32
5.Чл. 230, чл.232 и чл.233 КТ -Договори за обучение	стр.33
6.Чл 233б КТ –ТД с условия за стажуване	стр.34
7.Чл. 351 КТ - Трудов стаж	стр.35
8.Чл.352 КТ - Трудов стаж,	стр.36
9.Чл.413, ал3, т.3 КТ, чл. 414КТ, чл. 415 КТ - санкции	стр.37
10.Чл.415г-Споразумение в адм. -наказателното производство	стр.38
11.Чл.416КТ-Установяване на нарушенията, наказ. постановления	стр.39
12.§37 - Директива (ЕС) 2018/957 на ЕП и на Съвета	стр.39
13. §39- Влизане в сила	стр.40

IV. Приложения

1.Конвенция №1МОТ и Директива 2003/88/ЕО-съответствие с нац. трудово законодателство с чл.142 КТ и 56 часовата работна седмица.	стр.41
---	--------

2. Писмо Изх. № 04-03-5/1 /27.02.2020г. до МТСП във връзка с измененията в Наредба 2/1994г. и чл.139 КТ и (дежурство и разположение). стр.46
3. Приложение към писмо на КНСБ от 2020г. за промени в чл.154 КТ стр.51

Авторски екип:

Антон Генчев

чл.3в, ал.2 КТ, чл.51б1 ал.4 КТ, чл.53, ал.3 КТ, чл. 415гКТ, чл. 416КТ, §1,т.22 КТ,

Величка Микова

чл.142 КТ, чл. 146 КТ, чл.107г КТ, чл.121а, ал.6 КТ, § 37 и § 3 9 ЗИД КТ

Марина Ставрева

чл. 230КТ, чл.232КТ, чл. 233 КТ,чл.233бКТ,

Михаела Тодорова

чл. 114 КТ, чл. 154, ал. 1 КТ, чл. 155, ал. 2 и 3 КТ, чл. 194КТ, чл. 351, ал. 2КТ, чл. 352, ал. 1КТ, , § 37 ЗИД КТ,

Тодор Томов

чл.10,чл.139 ал. 5 КТ, чл. 140, ал. 3, чл. 328, ал. 1 т. 10 КТ, чл.413, ал3, т.3 КТ, чл. 414КТ, чл. 415 КТ,

Чавдар Христов, ръководител на екипа - обща редакция,

чл.2а, чл.57, чл.114а КТ, чл.222, ал.3 КТ,

I. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПЪЛНЕНИЯ СВЪРЗАНИ СЪС СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ, КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ И РАБОТНОТО ВРЕМЕ

1. Нов чл.2а „Двустранно сътрудничество

Чл. 2а. (1) Държавата насърчава социалния диалог и двустранното сътрудничество между синдикалните организации и организациите на работодателите по въпросите, определени в чл. 2.

(2) Представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище полагат усилия за развитие на социалния диалог и сътрудничеството, които да допринасят за:

1. укрепване на взаимното доверие;
2. взаимно зачитане на интересите;
3. утвърждаване на колективното трудово договаряне;
4. повишаване информираността на работниците и служителите;
5. мотивацията на работниците и служителите за активно участие в работния процес;
6. развитие и утвърждаване на корпоративната социална отговорност.“

Текстът е предложен от КНСБ още през 2010г., в комплекс от предложения до Правителството оформени като двустранно споразумение между работодателските и синдикални организации на национално равнище. По-късно, като част от това споразумение, беше внесено в НСТС за обсъждане. За съжаление тогава, на експертно равнище, представителите на Държавата възразиха срещу него.

В настоящите условия, предвид и на редица послания от МОТ и ЕС то вече не предизвиква съмнения и по него нямаше спорове и контрааргументи.

Новоприетият чл.2а КТ не е типична правна норма, с хипотеза, диспозиция и санкция. Той има принципен, опорен характер и също като чл.2, и чл.3 илюстрира ролята, значението и мястото на социалния диалог, както и подкрепата за тях, отношението към тях, от страна на държавата. Той обогатява, допълва качествено съществуващите чл.2 и чл.3 от КТ, (социален диалог и тристранно сътрудничество) и полага началото на система от правни норми, които в принципен план очертават комплексно и концептуално ролята на социалния диалог на различните му равнища. Нещо повече в своето съчетание ние ги разбираме и като съществен елемент и к.съдържимо на „духа на закона“! Като компелкс от норми те дават перспетива и простор за активно приложение и на предложените от КНСБ текстове - чл.3, ал.3 и 4 КТ¹, приети през 2015г. Ето защо ние

¹КТ Чл.3 (3) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) По въпроси в обхвата на ал. 1 могат да се сключват споразумения между представителните организации на работниците и служителите и работодателите за приемане на нормативни актове, когато:

1. споразумението е сключено по тяхно искане след преценка на държавата;
2. държавата е предложила сключване на споразумението.

оценяваме положително приемането на чл.2а КТ, като стъпка напред в развитието на двустранните и тристранни отношения. От тази позиция очакваме активитет от държавата проявен в различни и разнообразни проявни форми. Чрез него получаваме и нов, силен аргумент в исканията ни за ратификация на няколко Конвенции на МОТ, вкл. и Конвенция №190/2019г. МОТ.

Под „Държавата“, в ал.1-ва, следва да се разбират всички нейни органи(централни и местни), както и в някаква степен съответните им администрации. **Насърчаването**, като очаквана дейност от „държавата“ е съществена новост и ангажимент. В какво се изразява насърчаването, как се осъществява, какви ефекти следва да преследва и други въпроси възникват около тази функция на държавата?

В тълковният речник на БАН(изд.1996г., стр.490) под „ **насърчавам**“ се разбира:

„1.Внушавам някому смелост и сила да извърши нещо; поощрявам; окураждавам.

2.Със съдействие или одобрение подпомагам да се прояви или развие нещо. „

Производните от глагола (насърчение, насърчител, насърчителен) са в същия смисъл(тълковния речник на БАН, същата страница).

Следователно под **насърчаване**, по смисъла чл.2а, ал.1 КТ, следва да се разбира:

1. Подкрепа, окуражаване, признание за значимост.

2.Създаване на условия за развитие, съдействие, стимулиране и прочие насърчителни стъпки и посоки.

Подробни разсъждения по съдържанието на думата и възможните и практически измерения се съдържат в Анализът на Конвенция **№154/1981г. за насърчаване на колективното договаряне** на МОТ, който може да бъде намерен на сайта на КНСБ.

Предметният кръг на социалния диалог и двустранното сътрудничество, които са обект на насърчаването, поощряването, са определени в чл.2 КТ и чл.3, ал.1КТ- става дума за „...*трудовете и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище*“

Няма да се спираме на това какво представлява социалния диалог и какви са неговите измерения форми, равнища, резултати и други. Това са въпроси, по които отдавна имаме не само разгърнато виждане, но и богата практика. Финалът на първата алинея обаче насочва към въпросите включени във **втората алинея на чл.2а КТ**.

(4) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Изпълнението на споразуменията по ал. 3 се осъществява от държавата.

Следва да отбележим, че в ал. 1 изрично е подчертана **самостоятелната роля на двустранното сътрудничество**. Тоест то е очертано като самостоятелна цел, дейност, източник на положителни резултати в 6-те измерения по чл.2а, ал.2КТ.

Тук в тази алинея то е адресирано до всички възможни равнища, т.е. изискването, посланието очакванията за двустранно сътрудничество са от всички субекти на всички равнища – предприятия, територии, сектори и национално равнище.

Втората алинея има самостоятелно значение! Тя има различни от държавата адресати! Тя отправя послание, ако щете възлага определени ангажименти на **представителните организации** на работниците и служителите и на **работодателите на национално равнище** (за разлика от първата алинея).

Какво изисква от тях, какво им възлага?

Първо: Да полагат усилия за развитие на социалния диалог и сътрудничеството. В какво следва да се изразяват те?

Най-напред и преди всичко в добра воля. Полагането на усилия е немислимо без добра воля. Такова е дълготрайното разбиране и логика на тази законова препоръка към работодателя, отразена и в чл.130а, ал.1 КТ. Няма да се спираме на това какво представлява добрата воля и в какво може и следва да се изрази. В тази посока най-общо е очакването за диалог, за зачитане интересите на другата страна, за постигане на договорености и прочие.

На следващо място текстът очертава най-общо към какво следва да се ориентират усилията на национално равнище за социален диалог и сътрудничеството:

1. укрепване на взаимното доверие;
2. взаимно зачитане на интересите;
3. утвърждаване на колективното трудово договаряне;
4. повишаване информираността на работниците и служителите;
5. мотивацията на работниците и служителите за активно участие в работния процес;
6. развитие и утвърждаване на корпоративната социална отговорност.

На трето място и с оглед предходните две, можем да определим тези 6 цели, посоки, като **обществено значимите ценности на социалния диалог**, на двустранното му измерение, на сътрудничеството между адресатите на ал.втора.

Ако и доколкото от усилията, от действията, от цялостното поведение на двата адресата се стига до конкретни резултати, то тогава можем да оценим действието на нормата, като ефективно. Тоест, че тя е изиграла заложената с приемането и роля.

Тоест обществото, представлявано от Държавата, чрез правото възлага, насочва към определен тип поведения на съответните

адресати с оглед и с очакването за постигане на конкретни резултати в 6-те измерения на двустранния социален диалог и сътрудничество.

В заключение ще споделим, че като цяло текстът на чл.2а би могъл да намери и място в Конституцията на РБългария, в която следва да се заложат принципни текстове относно социалния диалог, колективното трудово договаряне, ролята и мястото на социалните партньори в развитието на обществото. В тази посока КНСБ има конкретни предложения.

2.Допълнение в чл.3в, ал.2 КТ.

Чл. 3в. (1) Националният съвет за тристранно сътрудничество обсъжда и дава мнения по законопроекти, проекти на подзаконовни нормативни актове и решения на Министерския съвет, и по други въпроси“. по чл. 3.

В чл.3в, ал.1 КТ са добавени подчертаните и в поставени **в болт** думи. Чрез нея се разширява кръгът на въпросите, по които може да се иска мнението на Националния съвет за тристранно сътрудничество **освен по законопроекти, подзаконовни нормативни актове и решения на МС** и по всякакви други въпроси свързани с трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и жизненото равнище. Предстои да видим какви биха могли да бъдат те.

3.Изменения в чл.51б КТ

Колективен трудов договор на отраслово и браншово равнище

1. Алинея 4 се изменя така:

„(4) По общо искане на страните по колективния трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище, министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша след изразено писмено съгласие от всички организации на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни на национално равнище.“

2. Създават се ал. 5, 6 и 7:

„(5) Разпростреният колективен трудов договор или отделните негови клаузи има действие спрямо работниците и служителите, които работят в предприятия, обхванати от съответния отрасъл или брани.

(6) Разпространето на колективния трудов договор или на отделни негови клаузи се извършва със заповед на министъра на труда и социалната политика, която се обнародва в неофициалния раздел на „Държавен вестник“.

(7) Разпростреният колективен трудов договор или отделните негови клаузи се публикуват на интернет страницата на Изпълнителна

агенция "Главна инспекция по труда" в тридневен срок от публикуването на заповедта по ал. 6. "

Новата редакция на ал.4 цели да улесни процесът на разпространение на отраслов/браншов КТД. Разпространето вече не предполага страни по договора да са всички представителни организации в отрасла или бранша. Страните по договора, може и да са по-малко от всички, които функционират в съответния сектор. Колкото и да са те могат да поискат разпространето на действието на КТД или отделни негови клаузи спрямо всички предприятия в съответния отрасъл или бранш от страна на министъра на труда и социалната политика. Той е овластен да извърши разпространето. Това обаче, съгласно новата редакция на ал.4, може да стане, само ако бъде дадено **писмено съгласие от всички организации на работниците и служителите и на работодателите**, признати за представителни на **национално равнище!**

Тоест не може да има разпространение, ако няма, не е дадено съгласието на представителните организации **на национално равнище**.

Новите три алинеи – 5, 6 и 7 имат значение, т.е. действие, само ако е налице правомерен акт на министъра за разпространение.

Разпространето на КТД или отделни негови клаузи е ограничено само в рамките на съответния отрасъл или бранш.

Актът на министъра, с който се осъществява самото разпространение е **заповед**. Въведено е изискването за обнародването ѝ в „Държавен вестник“, както и публикуването на разпростреният текст в интернет страницата на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда".

4.Изменение в чл.53, ал.3 КТ - Сключване и вписване

„(3) Колективният трудов договор се вписва в регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Колективните трудови договори по отрасли и браншове се вписват в Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда".

С това изменение се прецизира редът за вписване на сключен КТД. Изчиства се от старата редакция вписването на КТД, когато работодателите имат седалища в различни райони. Такава ситуация е била възможна при сключване на колективен трудов договор между синдикални организации и „група работодатели“, на основание чл. 51, ал. 2 КТ, в редакцията му до 31.03.2001 г.

След измененията на КТ през март 2001г. тази възможност е отпаднала, поради което нормата в тази ѝ част не се е прилагала. Също така вече се говори за колективни трудови договори по отрасли и браншове.

5.Изменения в чл.57 КТ - Действие по отношение на лицата

Чл. 57. (2) Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор от техния работодател с писмено заявление до него или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора.

Нова ал.3 *„(3) Редът и условията за присъединяването по ал. 2, включително заплащане на парична присъединителна вноска, се определят между страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави.“*

Дългоочаквана промяна, надяваме се последна и успешна!

От втората алинея отпада финалната част – „....., при условия и по ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави.“

Какво означава това?

По силата на чл.57, ал.1 КТ КТД (колективен трудов договор) има действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация - страна по договора. От което следва, че онези от работниците в предприятието, които не членуват в синдикална организация, страна по КТД, **не попадат под действието** на сключения КТД. **Тоест този КТД не се отнася за тях.** За тях обаче съществува възможност да се присъединят към сключения КТД която се урежда в новата алинея 3-та.

Присъединяване към КТД има тогава, когато работник/служител, който не членува в синдикална организация в предприятието, която е страна по сключения КТД иска да ползва сключения **в предприятието** КТД. По начало, по силата на ал.първа, такъв КТД не се отнася за него.

Втората алинеята урежда присъединяването към сключения в предприятие КТД. Като процедура, тя е относима само за равнище предприятие.

Втората алинея вече урежда **процедура за присъединяване**. Според нея желаещият да се присъедини работник следва да подаде заявление до работодателя или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора. Но това е само **формално-правна, процедурна стъпка**, която е възможна, ако в договора са уредени условия и ред за присъединяване към сключения КТД. **Това изрично следва от новата алинея трета.**

Ако условия и ред за присъединяване не са уредени, **то тогава присъединяване не е възможно! Независимо от това дали желаещият е подал заявление.** При такава хипотеза това заявление ще получи или

мълчалив отказ, или изричен отрицателен отказ с аргумент, че договорът не допуска присъединяване.

Дали условия и ред ще бъдат договорени зависи от волята на договарящите се страни – работодателя и съответната синдикална организация. Това следва от новата ал.3-та, която указва, че редът и условията за присъединяване **се определят** между страните по договора.

Редът за присъединяване включва или може да включи и изискване присъединяващият да отправи искане, както до едната, така и до другата страна по договора. На следващо място елементи на реда за присъединяване са създаване на специален регистър, в който да се вписват присъединилите се лица, моментът във времето до който се допуска присъединяване, след като е сключен КТД, напр. *„...присъединяване е възможно не по-късно от 3 месеца след сключването на КТД“*, възможност заявлението да се подаде на електронен адрес, и други, които на практика и по своята същност са относими към реда, а не към условията за присъединяване.

Условията за присъединяване са друг тип изисквания и възможни ограничения за присъединяване, договорени между работодателя и синдикалната организация, сключила КТД. Възможно е да бъде поставено условие за частично присъединяване, т.е., само към една част от клаузите на КТД. Например, присъединилият се да не се ползва от клаузи предвиждащи специфични права с оглед членството в синдикална организация, достъп до определени форми на квалификация и преквалификация и други подобни. Няма пречка напр. присъединяване да е недопустимо за лица, които са получили дисциплинарни наказания, които все още не са заличени. Или на работници и служители, които със заповед на работодателя по чл.210 КТ, имат наложена имуществена отговорност.

По начало думата “условие”² означава специфично изискване, с оглед на което е допустимо присъединяването. Простичко казано **условието е това от което зависи нещо друго**. Поставям изискване в КТД, от което зависи възможността за присъединяване към него.

Специфично условие за присъединяване, директно **указано от закона**, е *„...заплащане на парична присъединителна вноска..“*.

Тоест законът изрично допуска, такова конкретно, посочено в хипотезата на нормата условие. Заплащането на такава вноска или такса е обичайна практика и към момента на промяната в чл.57 КТ. Независимо как бе наричана - присъединителна вноска, такса или встъпителна вноска **тя е израз на признателността от страна на присъединилия** се към усилията които синдикалната организация е положила за да договори клаузите в КТД. Целта на това условие е не да компенсира напълно, в

² Вж Български тълковен речник, стр.997, изд. Бан 1993г.

пълнен размер, синдикалната организация за усилията и разхода на средства, време и напрежение, съобразно ползите които ще извлече от КТД присъединилият се, а да му покаже, че дължи уважение и признателност към онези, които са направили така, че той да иска да се присъедини. Това не бива да става безусловно, без да се солидаризира присъединения с минимална и достойна по размер присъединителна вноска.

Обратното е неморално, недопустимо от гледна точка на принципите, върху които се основава съвременното общество. Как е възможно да искаш за получиш облаги от нещо, за което нямаш никакъв принос. Трябва да направиш нещо, за да ти се даде нещо! Не може да има безусловно присъединяване, това е равнозначно на добре познатата ни „авантаджииска“ линия на поведение. В този план присъединителната вноска(или такса) не е нищо друго освен жест на солидарност към онези които не желаят да членува в синдикалната организация, но иска да ползва постигнатият от нея КТД. Този жест му позволява да реализира исканието си, като демонстрира уважение към труда на синдикалната организация. Присъединителната вноска не е цена, срещу която се ползва КТД, а израз на уважение към положените от нея усилия.

Съществено изискване на закона е условията, **каквито и да са те, „...да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави.“** Текстът съществуваше и до момента, в отменената част на ал.2-ра, и е пряка заемка от чл.9 и чл.26, ал.1 от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД)³ и по него едва ли е нужно да се прави някакъв коментар.

Изменения са породени от твърдения и спорове пред Комисията за защита от дискриминация вкл. и от съдебни спорове, според които договарянето на такива вноски представлявало акт на дискриминация. Не веднъж сме отговаряли убедително и аргументиране, че това не е вярно, но въпреки това споровете не затихваха.

Направената промяна слага край на ненужните и безпочвени битки, защото въвежда по категоричен начин възможността страните по колективния трудов договор да договарят заплащането на парична вноска, като условие за присъединяване на работници и служители, които не са членове на синдикалната организация, страна по договора.

6.Изменения и допълнения в чл.142 от КТ Отчитане на работното време

³ 9. Страните могат свободно да определят съдържанието на договора, доколкото то не противоречи на повелителните норми на закона и на добрите нрави.

26. **Нищожни** са договорите, които противоречат на закона или го заобикалят, както и договорите, които накърняват добрите нрави, включително и договорите върху неоткрити наследства.

След измененията чл. 142 КТ добива следния вид:

Чл. 142. (1) *Работното време се изчислява в работни дни - подневно.*

(2) *Работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време при условия и по ред, определени с наредба на Министерския съвет.*

Нова (3) *В случаите на ал.2 работодателят определя период, за който се установява сумирано изчисляване на работното време, с продължителност от 1 до 4 месеца.*

Нова(4) *С колективен трудов договор по чл. 51б може да бъде определен период за сумираното изчисляване на работното време до 12 месеца. Браншовете и отраслите, в които може да бъде определен период за сумирано изчисляване на работното време до 12 месеца, се установяват с наредбата по ал.2.*

(5) *Не се допуска сумирано изчисляване на работното време за работниците и служителите с ненормиран работен ден.*

(6) *Максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време.*

Направена е промяна в ал. 2 от която е отпаднъл текстът „седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца“.

Създадени са нови ал. 3 и 4, а съществуващите алинеи 3 и 4 са преномерирани на 5 и 6.

С направените изменения и допълнения в чл. 142 от КТ законодателят прави опит да гарантира балансът на интересите на страните по трудовото правоотношение, когато е установено сумирано изчисляване на работното време(СИРВ) и осигуряване на възможност за отчитане на специфичните особености на отделни отрасли или браншове, чрез сключване на колективни трудови договори.

1.Съществена е промяна в чл.142 ал.2, като основни въпроси свързани с условията за въвеждане на СИРВ ще се уреждат с подзаконов нормативен акт - наредба на Министерския съвет. Възможно е промените да бъдат въведени чрез допълнение на Наредбата за работното време отпуските и почивките или пък да бъде създадена самостоятелна такава – напр. Наредба за условията и реда за установяване на сумирано изчисляване на работното време. Към момента на издаването на настоящия коментар такава не е изготвена, респ. публикувана.

Споменаваме този факт, тъй като чл.142 ал.2 от КТ влиза в сила на 1 януари 2021г., което означава, че СИРВ не може да се прилага докато не бъде създадена новата или допълнена съществуващата наредба!!

Очакваме наредба да се появи най-рано към средата на месец януари 2021г.

Нашите аргументи и искания относно привеждането на този начин на организация на изчисляване и отчитане на работното време са изложени, както по време на работата в работната група към МТСП, която изготвяше законопроекта, така и в становища, адресирани до НСТС и комисията по демографска и социална политика в Народното събрание. Въпреки ясните ни и категорични аргументи предложението ни за коренна промяна в режима на сумирано изчисляване на работното време не бе прието. В сегашният си вариант КТ не определя дали този режим ще се прилага **само за производства с непрекъсваем процес**, а насочва към подзаконов нормативен акт, чрез който да бъдат определени отраслите в които се прилага. Това е половинчат подход, който се опитва да примири непримирими по своята същност интереси и предпоставки. Тепърва предстои да видим какви текстове ще бъдат предложени и въз основа на какви принципи и критерии ще бъдат определени отраслите и браншовете, още повече че в КТ няма тяхно легално определение.

Промяната, която очакваме с въпросната наредба е сумираното отчитане на работното време да не се допуска за всички икономически дейности, а да се уреди неговото ползване само в предприятия с непрекъсваем процес на работа. Дали ще постигнем тази регулация, която да съответства на Конвенция №1 на МОТ и на Директивата на ЕС за някои аспекти за организация на работното време, е въпрос на добра воля и стриктно спазване на международните ни ангажименти в предстоящата работа по текстовете на Наредбата.

2.Новата ал.3 въвежда по-къс референтен период за прилагана не СИРВ – вместо съществуващите до момента 6 месеца, сега е въведен период „...*с продължителност от 1 до 4 месеца*“.

Аргумент за това е, че се цели да се гарантира равномерен трудов процес и по-лесна отчетност. В същото време с тази промяна в продължителността на допустимия законов референтен период до 4 месеца, вместо 6 месеца за една календарна година се постига изравняване с изискванията на Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време.

3.Новата ал.4 има двуяко за социалните партньори значение, в това число и за синдикатите тъй като чрез нея се развиват възможностите в КТ за колективно договаряне.

Тя допуска периодът на сумираното изчисляване за определени дейности да се удължава **до 12 месеца** чрез колективно трудово договаряне на равнище отрасъл или бранш. Това може да стане при две условия:

-правна уредба в наредба на МС , която определят браншовете и отраслите, в които може да се удължава референтния период до 12 месеца;

- сключен колективен трудов договор по чл. 51б от КТ (отраслов/браншов), в който комплекс от клаузи правят възможно удължаване на периода от 4 на до 12 месеца(което означава до 5,6,7 и най-много 12 месеца)..

Безспорно е, че нормата цели да се стимулира социалният диалог и да се търсят по-гъвкави решения въз основа на взаимна воля, отразена в КТД. Също така има за цел да се предостави на социалните партньори възможност за обективна оценка на необходимостта от въвеждане на по-продължителен период в определени браншове и отрасли, в които характерът на дейността на предприятията допуска това, без да се нарушават основните трудови права, в т.ч. максималната продължителност на работното време, минималните периоди на почивка и други.

Конкретните *браншове и отрасли*, в които е възможно удължаването на периода до 12 месеца, ще бъдат определени в наредба при спазване на изискванията на Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време и след консултация със национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

По наше мнение, което сме изразили официално в хода на работата по проекта закона и на неговото обсъждане в НСТС и НС това решение **противоречи на Директивата за организацията на работното време**. Тя допуска такова договаряне, но при строго определени условия, които не откриваме в изменения чл.142 КТ.

И което е най-съществено, при „мълчанието на закона“, относно **прилагането на СИРВ само в производства с непрекъсваем процес**, каквито и да са „отрасловите или браншови“ подходи към евентуално договаряне на по-дълъг референтен период, пък бил той и 12 месечен е поредното **заобикаляне** на поети от България международно-правни задължения. Пореден реверанс към интересите на бизнеса. С оглед да обогатим познанията на нашите читатели **прилагаме** към настоящия коментар изразените официално от КНСБ съображения за противоречия с Конвенция №1 на МОТ и Директивата на ЕС.

Отделен въпрос е дали такива договорености изобщо ще могат да бъдат постигнати през отраслов и браншов КТД и при какви условия!

Възникват много въпроси, част от които впрочем се появяват и при евентуалното договаряне (на равнище бранш/отрасъл) на по-висока годишна норма на извънреден труд(до 300 часа), която ще коментираме в следващите страници. Няма да ги обсъждаме подробно, но ще маркираме най-съществените - могат ли да се договорят клаузи за условия и някакъв ред, от които ще зависи въвеждането на по-дълъг референтен период с такъв КТД? Категорично да, стига да са в рамките на общите принципи на допустимост заложен в чл.50 КТ. Очевидно е, че такива договорености,

ако бъдат постигнати не могат да се прилагат в предприятия, в които не съществуват синдикални организации.

Там пък където такива има би следвало да се договорят клаузи, в отрасловия/браншовия КТД, чрез които да се даде възможност за доуточняване и прецениране на договореностите на високото равнище, в рамките на КТД в предприятието. От гледна точка на споменатия чл.50 КТ и това е възможно.

Още от сега е ясно, че такива договорености не следва да се прилагат за работници и служители в съответното предприятие, които не членуват в синдикалната организация страна по КТД и не са се присъединили към него. Дори и да няма уговорени условия за присъединяване в КТД в предприятието този КТД няма действие, не може да се отнася, за работници и служители, които не членуват в синдикалната организация страна по КТД. Впрочем в КТ няма норма, която да урежда по подобие на чл.57 КТ действието на отрасловия /браншов КТД спрямо работниците и служителите. От което правим извода, че той е възможен за прилагане по волята на страните по КТД сключен в рамките на предприятието.

4. Досегашните ал. 3 и 4 в чл.142 от КТ стават съответно ал. 5 и 6 на чл.142 от КТ

Държим да отбележим, че по сегашната ал.6 на чл.142 КТ КНСБ изрази мнение, че продължителността на работната седмица при сумирано изчисляване на работното време **не може да надвишава 48 часа** както е уредено в Конвенция №1 на МОТ. Тоест това е второто противоречие на норми свързани със СИРВ с международните трудови стандарти.

7.Изменения и допълнения в чл.146 КТ- Извънреден труд

Продължителност

Чл. 146. (1) Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа.

Нова ал. 2:

„(2) С колективен трудов договор по чл. 51б може да се уговаря по-голяма продължителност на извънредния труд по ал.1, но не повече от 300 часа през една календарна година.“

2. Досегашната ал. 2 става ал. 3.

3. Досегашната ал. 3 става ал. 4 и се изменя така:

„(4) Ограниченията по ал. 1 и 3 не се прилагат в случаите на чл. 144, т. 1 - 4.“

Новата ал.2-ра в чл. 146 от КТ дава възможност, чрез колективен трудов договор на браншово или отраслово равнище да се уговаря по-голяма годишна норма от законно установената (150 часа)

продължителност на извънредния труд, но не повече от 300 часа в рамките на една календарна година.

Дали такъв е договорен в КТД или не, дали ще се приложи, ако е договорен, зависи от това дали е допустим въобще такъв труд!

Което означава, че се запазват установените в КТ ограничения за полагане на извънреден труд. Той може да се полага само при определени хипотези (вж чл.144 КТ). И има строго определен дневна, седмична и месечна продължителност (вж чл.146 КТ, ал.3).

Запазва се и законната продължителност на извънредния труд до 150 часа за една година, което е установена в чл.146, ал.1 от КТ.

Новата ал.2 на чл.146 от КТ ще се прилага, ако е постигната договореност между синдикалните и работодателски организации за по-голям размер не от 300, а до 300 часа годишно в КТД на браншово и отраслово ниво. Тоест договореното в КТД на съответното равнище не е задължително да е 300, а например 30 часа над законоустановената норма от 150 часа.

Промяната има за цел да подпомогне развитието на индустриалните отношения в страната, като се гарантира по-голяма възможност на социалните партньори да намерят по-добър баланс при организиране на работното време, отчитайки спецификите на отделния отрасъл или бранш. Изискването колективният трудов договор да е на ниво отрасъл или бранш, а не на ниво предприятие, ще гарантира равнопоставеност между работодателите и справедлива конкуренция между тях.

Не е вярно разпространяваното мнение, че ако се приеме тази промяна всеки работник целогодишно ще работи извънредно над допустимите 8 ч дневно.

И след тази промяна извънредният труд ще продължи да се полага само при извънредни обстоятелства, които ясно са разписани в закона и в рамките на законните 150 часа годишно. Само ако браншов или колективен трудов договор се постигне договореност, годишната норма извънреден труд може да бъде увеличена с толкова часа за колкото се споразумеят страните по договора, но не може да се договори повече от 300 ч годишно. Това е възможност, при която не е сигурно дали изобщо ще се постигне договореност за увеличаване на годишната норма. Прилагането ѝ зависи от волята на страните по отрасловия или браншовия КТД.

Във връзка с тази промяна ще подчертаем, че КНСБ настояваше да бъде записана в КТ възможност за увеличаването на годишната норма извънреден труд с браншов или отраслов КТД, но само ако в същия този закон, се дадат допълнителни права за работещите, които ще полагат извънреден труд над 150ч. годишно. КНСБ предложи в КТ да се уредят следните права за всеки работник, който полага извънреден труд над 150 часа годишна норма, но за съжаление те не бяха приети.

Предлагани от КНСБ текстове свързани с приетата нова ал.2 в чл.146 КТ са следните:

Нова ал.4 в чл.146 КТ със следното съдържание:

„(4) В случаите на чл.144, ал.1, т. 5-7 с колективен трудов договор по чл. 51б може да се уговаря по-голяма продължителност на извънредния труд по ал.1, но не повече от 300 часа през една календарна година.“

Нова ал. 5 в чл.146 КТ със следното съдържание:

„(5) Договорената с колективен трудов договор по ал.4 по-висока годишна норма за полагане на извънреден труд, по чл.144, ал.1, т.5-7 КТ има действие на равнище предприятие, ако чрез колективен трудов договор по чл.51а КТ се договорят условия, свързани с приложението и отчитането на по-високата годишна норма на извънреден труд спрямо работниците и служителите в предприятието, включително и по-високо заплащане.“

Нова ал.3 в чл.262 КТ със следното съдържание

Чл. 262.(3) С колективен трудов договор могат да се договорят и по-високи размери по ал.1 при полагане на извънредния труд над 150 часа годишно. Заплащането се извършва в началото на следващата година в съответствие с чл.149, ал.2 КТ.

Нова ал.5 в чл.153 КТ със следното съдържание:

(5) Работник или служител, положил извънреден труд повече от 150 часа годишно поради договорена с колективен трудов договор по – голяма годишна норма, освен увеличено заплащане по чл.262, ал.3 от КТ, придобива право на допълнителна почивка от 1 работен ден за всеки 24 часа извънреден труд над законноустановената годишна норма. Редът и условията за ползването на това право се уреждат в наредба.

Предлагаме на вашето внимание тези проектотекстове тъй като те са възможни, т.е. могат да бъдат обсъждани, като варианти и за клаузи на колективен трудов договор на браншово/отаслово равнище, ако и доколкото се договорят повече часове извънреден труд над годишната норма. Разбира се следва да се имат предвид изискванията на чл.50 КТ.

Досегашната ал. 2 става ал. 3 на чл.146 от КТ, досегашната ал. 3 става ал. 4 и се изменя така:

Ограниченията за полагане на извънреден труд годишно, дневно, седмично и месечно по ал. 1 и 3 не се прилагат в случаите на чл. 144, т. 1 – 4, а именно:

1. за извършване на работа във връзка с отбраната на страната;
2. за извършване на работа от служители на Министерството на вътрешните работи, свързана с произвеждане на избори, изготвяне на експертизи и психологично подпомагане при оперативно-издирвателни дейности и овладяване на критични ситуации, както и за друга работа, свързана със сигурността и опазване на обществения ред;

3. за предотвратяване, овладяване и преодоляване на последиците от бедствия;

4. за извършване на неотложни обществено необходими работи по възстановяване на водоснабдяването, електроснабдяването, отоплението, канализацията, транспорта и съобщителните връзки и оказване на медицинска помощ.

В останалите случаи по чл.144 т.5-7 КТ важат ограниченията заложи в чл.146, ал.1 и 3 от К, т.е. за извършване на аварийно-възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения; за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време и за извършване на усилен сезонна работа се прилагат годишната норма от 150 часа извънреден труд, както и другите законови ограничения, както следва:

- 30 часа дневен или 20 часа нощен труд през 1 календарен месец;
- 6 часа дневен или 4 часа нощен труд през 1 календарна седмица;
- 3 часа дневен или 2 часа нощен труд през 2 последователни работни дни.

III. ИЗМЕНЕНИЯ В ДРУГИ ТЕКСТОВЕ СЪС СЪЩЕСТВЕНО ЗНАЧЕНИЕ

1.Изменения в чл. 10 КТ

Приложим закон при трудовите правоотношения

Чл.10 Приложим закон при трудовите правоотношения

Алинеи 1 и 2 се изменят така:

„(1) Този кодекс се прилага за трудовото правоотношение между работодател и работник или служител, чието място на работа е в България, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България.

(2) Този кодекс се прилага и за трудовото правоотношение между български работодател и работник или служител, чието място на работа е извън България, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България.“

Алинея 4 се изменя така:

„(4) Прилагането на ал. 1, 2 и 3 не лишава работника или служителя от защитата, която му осигуряват повелителните норми на законодателството на държавата, на територията, на която или от която обичайно се полага трудът, когато те са по-благоприятни за работника или служителя.“

В чл. 10 се регламентира, че **Кодекса на труда е приложимият закон**, който се прилага за трудовото правоотношение между работодател и работник или служител, **чието място на работа е в България** или в

чужбина, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България. Така се осигурява равенство и законова закрила за всички работещи независимо от гражданството им.

Страните по трудово правоотношение с международен елемент могат да изберат то да се урежда според законодателството на друга държава. За да се предостави нужното ниво на закрила на наетото лице и за да се избегнат възможните злоупотреби с права, се предвижда, че независимо от определянето на приложимото законодателство по трудово правоотношение с международен елемент, това не трябва да води до лишаване на работника или служителя от защитата, която му осигуряват повелителните норми на законодателството на държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, на територията, на която или от която се полага трудът, когато те са по-благоприятни за него.

2.Изменения в чл. 107т КТ **Задължения на предприятието ползвател.**

107т КТ - Задължения на предприятието ползвател

1. Създава се нова ал. 4:

„(4) По искане на предприятието ползвател изпратеният работник или служител може да бъде командирован при условията и по реда на чл. 121 или 121а от предприятието, което осигурява временна работа, за изпълнение на трудовите му задължения извън мястото на постоянната му работа. Искането се изпраща от предприятието ползвател до предприятието, което осигурява временна работа, 5 работни дни преди командироването на работника или служителя.“

2. Досегашните ал. 4 и 5 стават съответно ал. 5 и 6.

С новата ал.4 в чл. 107т от КТ се установява ново задължение на предприятието ползвател да уведомява предприятието за временна работа за командироването на изпратения работник не по-късно от пет работни дни преди командироването. Така ще се гарантира възможността на предприятието, което осигурява временна работа, да изпълни всички изисквания във връзка с командироването на работника или служителя, произхождащи от националното и европейското законодателство.

Тази промяна произтича от въвеждане на изискванията на ДИРЕКТИВА (ЕС) 2018/957 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 28 юни 2018 година за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги, която определя по безспорен начин задълженията и отговорността

на предприятието, което осигурява временна работа при командироване на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. Изричното регламентиране на процедура за командироване на изпратен от предприятие, които осигурява временна работа работник или служител има за цел да подобри организирането на работата в предприятията ползватели и да гарантира правата на работниците и служителите.

Новата ал.4 в чл.107т КТ урежда хипотезата на прекомандироване в друго място на работа, извън това, което е записано в първоначалния трудов договор, с който лицето е било командировани. При такава хипотеза **законът задължава предприятието ползвател да уведоми предприятието осигуряващо временна работа, като искането се изпраща от предприятието ползвател до предприятието, което осигурява временна работа, 5 работни дни преди командироването на работника или служителя.** Директивата изисква своевременно уведомяване, което българският законодател е решил то да бъде 5 работни дни преди новото командироването на място, различно от изпълнение на постоянната му работа.

3 Допълнение в чл. 114 КТ

Трудов договор за работа през определени дни от месеца

Чл. 114. Трудов договор може да се сключва и за работа през определени дни от месеца, като това време се признава за трудов стаж.

Създава се нова ал. 2:

„(2) Работникът или служителят може да сключи трудов договор по ал. 1 с работодателя, при когото работи, за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време.“

Коментар: Съществуващият текст става ал.1 без да се променя съдържанието му.

Допълнението на чл. 114 КТ е **новата алинея втора.** Този текст от КТ третира сключването на трудов договор за работа през определени дни от месеца. Принципно трудов договор може да се сключва и за работа през определени дни от месеца, като това време се признава за трудов стаж (чл. 114, ал. 1 КТ). С приемането на новата алинея втора се регламентира, че работникът или служителят може да сключи трудов договор по ал. 1 с работодателя, при когото работи, за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време. Това означава, че трудов договор за работа през определени дни от месеца може да се сключва от работника или служителя с работодателя, при който работи, само за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него

работно време. По този начин се ограничава възможността да се заобикалят изискванията за ограничаване на извънредния труд и за заплащането му с увеличение, като се извършва една и съща работа през определени дни от месеца по два трудови договора между едни и същи страни.

Промяната в текстът е по инициатива на КНСБ и е продииктувана от конкретни проблеми и заобикаляне на закона в крупно наше предприятие.

В хода на работата по законопроекта изразихме мнение, че проблема ще бъде решен, ако се създаде нова ал.2-ра в чл.110 КТ, или като нов чл.110а КТ със следното наименование и съдържание:

„Недопустимост за сключване на втори договор между работник и работодател за една и съща длъжност.

Чл. 110а *Втори трудов договор, включително и за допълнителен труд между един и същи работник и един и същи работодател, за една и съща работа, с едни и същи длъжностни задължения, включително и на различни работни места, не може да се сключва.,,*

Нещо повече заявихме, че трябва да се премахне текстът на чл.114 КТ от раздел IX от глава V-та на КТ и да се създаде нов и по-богат текст в раздел I-ви “Трудов договор“ (Глава пета от КТ).

Продължаваме да сме на мнение, че там е системното му място.

4. Изменение в чл. 139 ал. 5 КТ Разпределение на работното време.

„(5) За някои длъжности поради особения характер на работата може да се установява задължение за дежурство или за разположение на работодателя през определено време от денонощието. Редът за установяване задължение за дежурство и за разположение на работодателя, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му се определят с наредба на Министерския съвет.“

Действащият преди промяната текст:

(5) За някои **категории работници и служители** поради особения характер на работата им може да бъде установявано задължение да дежурят или да бъдат на разположение на работодателя през определено време от денонощието. Категориите работници и служители, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му се определят от **министъра на труда и социалната политика**.

Промяната се изразява в замяната на **„категории работници и служители“** с **„длъжности“**.

Друга промяна е, че редът за установяване задължение за дежурство и за разположение на работодателя, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му **вече ще се определят с наредба на**

Министерския съвет, а не както е досега - от министъра на труда и социалната политика.

Предложенията в този текст са направени по инициатива на КНСБ⁴, и са провокирани от проблеми в практиката, произтичащи от въпросната наредба на МТСП. Тъй като наредба, било то съществуващата НРВПО или нова такава все още няма, не можем да кажем дали конкретните проблеми в практиката с работата на разположение и при дежурство ще бъдат преодоленни.

Разпоредбата влиза в сила 3 дни след обнародването на закона в ДВ, т.е. от 22.12.2020г. Поради липсата на наредба на МС (било то нова или допълнения в съществуваща) и при този текст, както и при чл.142 КТ, **тия два режима по КТ не следва да се прилагат до приемането на съответния подзаконов нормативен акт.**

5. Изменения в чл. 139а, в ал. 5 и 6 КТ Ненормиран работен ден

Член 139а КТ има 6 алинеи.

За да се разберат промените ще посочим двете основополагащи измененията алинеи:

(3) Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя със заповед на работодателя.

(4) Работниците и служителите с ненормиран работен ден са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичането на редовното работно време.

В двете променени алинеи 5 и 6 думите „по ал. 3“ се заменят с „по ал. 4“.

Така изглеждат те след измененията:

5) В случаите по ал. 4 работниците и служителите имат право освен на почивките по чл. 151 и на почивка не по-малко от 15 минути след изтичането на редовното работно време.

(6) В случаите по ал. 4 общата продължителност на работното време не може да нарушава непрекъснатата минимална междудневна и седмична почивка, установена с този кодекс.

Направеното предложение е в интерес на работниците и служителите, които са на ненормиран работен ден. Промените касаят правото им на почивка не по-малко от 15 минути след изтичането на редовното работно време, както и фактът, че общата продължителност на работното време не може да нарушава непрекъснатата минимална междудневна и седмична почивка, установена с Кодекса на труда.

⁴ Вж приложеното до МТСП писмо от КНСБ

**6.Изменения в чл.121а, ал.6 КТ-
Командиране и изпращане на работници и служители в
рамките на предоставяне на услуги**

Действащият текст на ал (6) Когато в съответствие с изискванията на ал. 5 работодателят по ал. 1, т. 2 и предприятието, което осигурява временна работа по ал. 2, т. 2, не осигурят основно трудово възнаграждение в размер най-малко на минималната работна заплата, установена за страната, и/или най-малко на минималния размер на допълнителните трудови възнаграждения за извънреден и нощен труд, работникът или служителят има право на:

1. неизплатените трудови възнаграждения, които са дължими при спазване на условията на ал. 5;

Текстът след измененията:

(6) Когато в съответствие с изискванията на ал. 5 работодателят по ал. 1, т. 2 и предприятието, което осигурява временна работа по ал. 2, т. 2, не начислява и изплаща трудово възнаграждение в съответствие с българското законодателство., работникът или служителят има право на:

1. неизплатените трудови възнаграждения, които са дължими при спазване на условията на ал. 5;.....

В Кодекса на труда се извършиха промени в някои текстове, уреждащи трудовите отношения с международен елемент, включително при командироване (§ 3, § 7 и § 10 от ЗИД на КТ). Настъпилата промяна в чл. 121а, ал. 6 от КТ, с който се гарантира, че размерът на трудовото възнаграждение, на което имат право командированите и изпратените в България работници и служители от страни – членки на ЕС и то трети страни, е не по-малък от този на работниците и служителите, полагащи труд трайно на територията на страната. При формирането на това възнаграждение се включват всички задължителни елементи, които са част от брутно трудово възнаграждение, съгласно българското законодателство. По този начин се въвежда и изискването на Директива 2018/957/ЕС, която установява принципа за еднакъв размер на възнаграждението за еднаква работа, извършвана на територията на една и съща държава, при командироване на работници и служители в рамките на общия пазар на Европейския съюз. Целта на изменението е да се осигури равнопоставеност между командированите и местните работници и служители, а също така да се ограничат възможностите за нелоялна конкуренция между предприятията.

ДИРЕКТИВА (ЕС) 2018/957 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 28 юни 2018 година за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на

услуги изисква вече да не се употребява понятието „минимални ставки на заплащане“, а използва понятието „възнаграждение“, което подлежи на тълкуване при прилагането му от страните -членки. В самата директива е записано, че за целите на настоящата директива понятието „възнаграждение“ се определя от националното право и/или практика на държавата членка, на чиято територия е командирован работникът, и означава всички съставни елементи на възнаграждението, които са задължителни по силата на национални закони, подзаконови или административни разпоредби или на колективни трудови договори или арбитражни решения, които в тази държава членка са били обявени за общоприложими или се прилагат в съответствие с параграф 8.

7. Изменения в чл. 140, ал. 3 - Нощен труд

Действащият текст :

(3) Работодателят е длъжен да осигурява на работниците и служителите топла храна, ободряващи напитки и други облекчаващи условия за ефективно полагане на нощния труд.

Текстът след промяната :

(3) Работодателят е длъжен да осигурява на работниците и служителите **безплатна** храна, ободряващи напитки и други облекчаващи условия за ефективно полагане на нощния труд.

Приемаме с резерви тази промяна! Прилагателните „топла“ и „безплатна“ не са тъждествени, не са равнозначни. Едната дума не може да замени другата, защото са с различно значение. Промяната допуска на работниците да се предоставя студена, пакетирана храна.

По този начин се заобикаля изискването за топла храна, която и сега е безплатна. С оглед на тези аргументи предлагаме изменението да е: **„топла и безплатна“, но то не бе прието.**

Времето ще покаже, кому е било нужно да се инициира и приеме тази поправка!

8 . Изменения в чл.222, ал.3 КТ Обезщетение при уволнение на други основания

В чл. 222, ал. 3 думите **„работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия му стаж“** се заменят с **„придобил при същия работодател или в същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години“**.

(3) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен

стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е **„придобил при същия работодател или в същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години“** - на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Обезщетение по тази алинея може да се изплаща само веднъж.

Текстът е приет по предложение на народния представител Х. Адемов, постъпило между двете четения на законопроекта в НС. То не е обсъждано предварително в работните групи, определени от МТСП и впоследствие в НСТС.

Новост е изискването за получаване на обезщетението по чл.222, ал.3КТ в по-големият му размер е възможността трудовия стаж да е натрупан не само и единствено при същия, т.е. при един работодател, а и при или **„в същата група предприятия“!**

Определението на това словосъчетание се съдържа в Закона за трудова миграция и трудовата мобилност, към който насочва §1т.т.2а КТ.

Според §1,т.2а. КТ **"Група предприятия"** по чл. 121а, ал. 1, т. 1, буква "б" е понятие по смисъла на § 1, т. 5 от допълнителните разпоредби на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност(ЗТМТМ), т.е.

"Група от предприятия" са две или повече свързани предприятия, като: *едното предприятие по отношение на другото предприятие пряко или непряко притежава преимуществен дял от записания капитал на второто предприятие; контролира по-голямата част от гласовете, свързани с емитирания от второто предприятие акционерен капитал; има право да назначава повече от половината членове на административния, управителния или надзорния орган на второто предприятие, или предприятията се намират под единното управление на предприятието майка.*

Ако се вгледаме по детайлно в определението, ще видим че **"Група от предприятия"** са:

- две или повече **свързани предприятия,**

В какво се изразява тази свързаност?

Едното предприятие по отношение на другото предприятие :

-- **пряко или непряко притежава преимуществен дял от записания капитал на второто предприятие;**

-- **контролира по-голямата част от гласовете, свързани с емитирания от второто предприятие акционерен капитал;**

-- **има право да назначава повече от половината членове на административния, управителния или надзорния орган на второто предприятие, или предприятията се намират под единното управление на предприятието майка.**

На пръв поглед изглежда, че тази добавка, разширява и е в полза на работниците и служителите. Времето ще покаже доколко това е вярно. Още от сега можем да кажем, че тя няма да се отнася за онези предприятия, които са извън търговските отношения и дружества, т.е. са бюджетни, в бюджетната сфера.

Дали и доколко ще могат работниците да извлекат и от къде точно информация за принадлежността им към група предприятия, какви усилия и средства ще им струва това и редица други въпроси, ще видим с оглед практиката по приложение на текста.

На този етап можем със сигурност да кажем, че **изискването за придобиване на 10 години трудов стаж, през последните 20 години въвежда ограничение от гледна точка продължителността от време през която е придобит трудовия стаж.**

Досегашната формулировка на текста не поставя такова ограничение. Тоест 10-те години трудов стаж може да са придобити в какъвто и да е по своята продължителност период от време - 10 години, 15 години, 20 и над 20 години.

Защо е поставена тази граница, не можем да отговорим по категоричен начин?

Ограничава ли тя или разширява правото на работниците или служителите? **По наше мнение ще има ограничителен ефект.** Тази нова редакция на предпоставките за това право едва ли ще има стимулиращ ефект за трайни стабилни във времето правоотношения между даден работник и служител и един работодател. Може и ще поощри в някаква степен вътрешното движение в т.нар. „група предприятия“, но това е по-скоро илюзорно предположение, отколкото реално очакване. Още повече че нормата няма обратен ефект, т.е. ще се прилага от момента на влизането и в сила занаяпред и ще трябва да минат повече от 20 години за да видим дали има ефект.

9. Изменения в чл. 328, ал. 1 т. 10 КТ Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие

Променената т.10 има следната редакция:

Чл. 328 (1) Работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 в следните случаи:

„10. при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, **освен в случаите на чл. 69в от Кодекса за социално осигуряване;** при навършване на 65-годишна възраст – за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование;“.

Текстът прави промяна в едно от основанията за прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие - чл. 328, ал. 1, т.10 КТ – при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Фактически се въвежда изключението : „освен в случаите на чл. 69в от Кодекса за социално осигуряване”, което се отнася за придобиване на право на пенсия от учители на основание чл.69в КСО⁵.

Това е една дългоочаквана от учителите поправка в КТ, която им дава възможност да придобият право на пенсия по чл.68 КСО, при което размерът на пенсията се очаква да бъде по-голям, отколкото е, ако пенсионирането се извърши в условията на чл.69в КСО, което би се наложило (в повечето случаи), ако трудовите им правоотношения бъдат прекратени поради придобиване на правото по този текст от КСО.

Обективно тази поправка е свързана и с кадровите проблеми в сферата на образованието и възрастовия му състав.

10. Допълнение § 1 от Допълнителните разпоредби на КТ

⁵ КСО **Чл. 69в.** (1) Учителите придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при навършване на възраст 57 години и 10 месеца от жените и 60 години и 10 месеца от мъжете и учителски осигурителен стаж 25 години и 8 месеца за жените и 30 години и 8 месеца за мъжете.

От 31 декември 2016 г. възрастта се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година, както следва:

(2) На лицата по ал. 1 се изплаща срочна пенсия за ранно пенсиониране от Учителския пенсионен фонд в размер, определен по реда на чл. 70 и намален с 0,1 на сто за всеки месец, недостигащ на лицето до навършване на възрастта му за придобиване право на пенсия по чл. 68, ал. 1.

(3) На учителите, които са придобили право на пенсия при условията на ал. 1 и се пенсионираат при условията на чл. 68, ал. 1 и 2, се изплащат пенсии за осигурителен стаж и възраст от фонд "Пенсии" и добавка от Учителския пенсионен фонд в размер 0,33 на сто от пенсията за всеки месец, за който има осигурителна вноска във фонда след придобиване право на пенсия по ал. 1. При представянето на данни за допълнително положен учителски осигурителен стаж след отпускането на пенсия по чл. 68, ал. 1 и 2, към която се изплаща добавка от Учителския пенсионен фонд, броят на месеците, от които е определена добавката, се увеличава с броя месеци след пенсионирането, за които има осигурителни вноски в същия фонд.

(4) На учителите, които имат изискуемия по ал. 1 учителски осигурителен стаж и се пенсионираат след навършване на възрастта по чл. 68, ал. 1, се изплаща пенсия в пълен размер от Учителския пенсионен фонд до навършване на възрастта по чл. 68, ал. 3. След навършване на възрастта по чл. 68, ал. 3 пенсията се изплаща за сметка на фонд "Пенсии".

(5) Лицата, които заемат учителски длъжности, и зачитането на осигурителния стаж за учителски по смисъла на този кодекс се определят с наредбата по чл. 106.

В §1 КТ се създава определение за словосъчетанието „**Системни нарушения на трудовата дисциплина**“

„22. „Системни нарушения на трудовата дисциплина“ са три или повече нарушения на трудовата дисциплина, извършени за период от една година, като за поне едно от тях не е налагано дисциплинарно наказание и за налагането им не са изтекли установените срокове, а за тези, за които са налагани - когато дисциплинарите наказания не са заличени по съответния ред.“

Системните нарушения на трудовата дисциплина са едно от основанията за налагане на дисциплинарно уволнение на работници/служители, но до момента нямаше дефиниция за това, кои нарушения са системни и при какви условия.

С новата т.22 от §1 Допълнителните разпоредби се въвежда легално определение на това словосъчетание.

За да има такава системност, трябва да се осъществили поне три нарушения в рамките на една година. За да се отговори на това условие тези нарушения би трябвало да са открити в този период. Поне за едно от тях не трябва да е наложено дисциплинарно наказание, въпреки че е открито и установено от работодателя. И последното условие е да не са изтекли сроковете по чл. 194 ал.1КТ за откриване и санкциониране на нарушението.

IV. ДРУГИ ИЗМЕНЕНИЯ

1.Изменения в чл.114а КТ-

Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа

Направени са две добавки в ал.1-ава и ал.2-ра.

1. В ал. 1 след думите „земеделски стопанин“ се добавя „или тютюнопроизводител“.

2. В ал. 3 думите „розов цвят и лавандула“ се заменят с „розов цвят, лавандула и тютюн“.

Ето двете алинеи в актуалният им, допълнен вид.

Чл. 114а. (1) Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа може да се сключва между работник и регистриран земеделски стопанин *или тютюнопроизводител* за работа за един ден, като това време не се признава за трудов стаж.

(2)

(3) Трудовият договор по ал. 1 може да се сключва за професии, неизискващи специална квалификация, в основна икономическа дейност

"Растениевъдство" - само за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, *розов цвят, лавандула и тютюн* .

И двете добавки не се нуждаят от подробен коментар.

Първата алинея вече включва и тютюнопроизводителите, като възможни работодатели, чрез този вид трудов договор, наред със земеделските стопани. И за едните и за другите важи изискването да са регистрирани.

Добавката в ал.3-та разширява възможността за прилагане на трудовия договор по чл.114а КТ освен за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула и при обработка и прибиране на тютюн.

2.Допълнение в чл. 154, ал. 1 КТ - Празнични дни

В чл. 154, ал. 1, думите „24 май – Ден на българската просвета и култура и на славянската писменост“ се заменят с:

„24 май – Ден на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, просвета и култура и на славянската книжовност“.

В чл. 154 КТ са изброени официалните празници, които по правило са почивни дни. С промяната на наименованието на 24 май от „Ден на българската просвета и култура и на славянската писменост“ на *„Ден на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, просвета и култура и на славянската книжовност“* броят на официалните празници не се променя, т.е от нея не се налагат промени в трудовоправните отношения между работниците/служителите и работодателите. Броят и съотношението между работните и почивните дни в рамките на календарната година се запазват също без промяна.

Промяната не търпи правен коментар. По присъствието на чл.154 КТ в състава от норми в Кодекса на труда КНСБ е заявявала своята принципна позиция нееднократно. На този етап тя обаче не се отчита. (вж.Приложение 3 писмо до НС по предлагани промееени в чл.154 КТ).

3. Изменение в чл. 155, ал. 2 и 3КТ Основен и удължен платен годишен отпуск

Чл. 155. Всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск.

(2) При постъпване на работа за първи път работникът или служителят може да ползва платения си годишен отпуск, когато придобие най-малко **4 месеца** трудов стаж.

(3) При прекратяване на трудовото правоотношение преди придобиване на *4 месеца* трудов стаж работникът или служителят има право на обезщетение за неползван платен годишен отпуск, изчислено по реда на чл. 224, ал. 1.

В чл. 155 КТ са уредени правото и условията за ползване на основен и удължен пратен годишен отпуск. Всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск. Промяната в ал. 2 и 3 на чл. 155 КТ се изразява в намаляването на изискуемия се трудов стаж, след който постъпил за първи път на работа работник или служител може да ползва платения си годишен отпуск.

След промяната това ще може да става след изтичането най-малко на 4 месеца трудов стаж, вместо на 8 месеца. Също така, при прекратяване на трудовото правоотношение преди придобиване на 4 месеца трудов стаж работникът или служителят ще има право на обезщетение за неползван платен годишен отпуск, изчислено по реда на чл. 224, ал. 1 КТ. До този момент той можеше да претендира обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение преди придобиване на 8 месеца трудов стаж. Промените са в полза на работниците или служителите, тъй като намаляват горепосочените срокове наполовина.

С § 38 от Заключителната разпоредба на ЗИД на КТ същата промяна е направена и в Закона за държавния служител. В неговият **чл. 56, ал. 1** думите „8 месеца“ се заменят с „4 месеца“.

4. Нова алинея 5 –та в чл. 194КТ. Срокове за налагане на дисциплинарни наказания

Чл.194 (5) Сроковете по ал. 1 не текат през времето от подаване на искането до получаване на мнението на трудово-експертната лекарска комисия и/или на предварителното разрешение за уволнение от инспекцията по труда, в случаите по чл. 333, ал. 1.

Според първата алинея на чл.194 КТ дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му.

Новата 5-та алинея разпорежда, **че тези срокове не текат:**

- за времето от подаванте на искане за получаване на мнение от ТЕЛК до получаването на това мнение.

- за времето от подаване на искане до получаване на предварителното разрешение за уволнение издавано от инспекцията на труда в случаите по чл.333, ал.1 КТ.⁶

Ще припомним, че предварително мнение от ТЕЛК се иска при уволненията на:

- трудоустроен работник или служител;
- работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването(вж.чл.331, ал.2 КТ).

5. Изменения в чл. 230, чл.232 и чл.233 КТ

Трудов договор с условие за обучение по време на работа

Измененията на пръв поглед са козметични.

1. Заглавието се изменя така: **„Трудов договор за обучение по време на работа“.**

Тоест урежда се **трудов договор за обучение** по време на работа, а не трудов договор с условия за обучение.

По начало трудовото правоотношение има предмет, който извличаме от чл.1 КТ, според който :

Чл. 1. Този кодекс урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях.

(2) Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения.

Тоест от горното следва, че **трудовият договор съдържа права и задължения свързани с предоставянето на работна сила от работника на работодателя срещу заплащане.**

⁶ **Чл. 333.** В случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни само **с предварително разрешение на инспекцията по труда** за всеки отделен случай:

1. работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст;
2. трудоустроен работник или служител;
3. работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването;
4. работник или служител, който е започнал ползуването на разрешения му отпуск;
5. работник или служител, който е избран за представител на работниците и служителите по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а, за времето, докато има такова качество;
- 5а. работник или служител, който е избран за представител на работещите по безопасност и здраве при работа от общото събрание или от събранията на пълномощниците по реда на чл. 6, за времето, докато има такова качество;
6. работник или служител, който е член на специален орган за преговори, на европейски работнически съвет или на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество, за времето, докато изпълнява функциите си.

Тази промяна създава впечатление, и очевидно преследва да измени изначалното, исторически утвърдено съдържание и предмет на трудовото правоотношение. Чрез него, т.е. чрез трудовия договор, да се създават права и задължения свързани с обучение!? Отделен въпрос е що е то „обучение“, кои системи и какви отношения са свързани с образованието и обучението.

Към това са насочени и промените в ал.1 и ал.3 в които думите „с условие“ се заличават.

В досега действащата уредба чл.230 от КТ е специфичен трудов договор, съдържащ условие – изпълнение на обучение по време на работа. Тоест между работник/служител и работодател се сключва типичен трудов договор, който освен характерните си и основни изисквания, може да породии правни действия само при изпълването на специфичното условие– извършване на обучение за срока на договора.

С поправката на заглавието и ал.1 на чл. 230 от КТ, чрез заличаване на думите „с условие“ се сменя дефиницията на самия договор и го превръща от трудов договор, изпълван под условие, на нещо, като трудов договор, но с друга, при това основна цел – **извършване на обучение от работодател към работник/служител.**

Обвързан в система със следващите членове 231, 232 и чл.233 КТ се създава система от обучителни правила, достойни, характерни, присъщи за може би друг/други закони, но не и за закон уреждащ трудови правоотношения. КНСБ отдавна е изразила(в Икономическия и социален съвет на РБългария) негативното си отношение към този процес на придаване на друг смисъл и преследващ други цели подход, който тече от години.

С промяната в чл.230 КТ е свързана и промяна в чл.232КТ

Заглавието на чл. 232КТ - Задължения за работа и отговорност за неизпълнение на трудовия договор с условие за обучение по време на работа се изменя така:

„Задължения за работа и отговорност за неизпълнение на трудовия договор за обучение по време на работа“.

Промяната в заглавието на чл. 232 КТ е продължение на усилията за трансформиране на няколко текста от КТ в отделна система от правни норми неприсъщи за закон, който има предмета очертан в чл.1 КТ.

Същото се отнася и за следващия променен текст - този на чл. **233КТ**, чието заглавието се изменя така:

„Приложимост на трудовото законодателство към трудовия договор за обучение по време на работа“, а опасната, смуцаващата дума „с условие“ се заличава.

Промяната в тия три текста можем да определим, като системна и целенасочена, но извършена в разрез със законодателните изисквания на Закона за нормативните актове.

Тия и някои други подобни промени няма да решат проблемите с недостига на работната ръка.

6. Изменения в чл.233бКТ (стажуване)

Следващият текст предмет на интервенция с неясни цели е **чл.233бКТ-Трудов договор с условие за стажуване.**

В него заглавието се изменя така: „Трудов договор за стажуване“. Премахната е думата „условие“. Означава ли това, че се появява някакъв нов вид трудов договор, при който не се предоставя работна сила, а се прави нещо друго – стажува се?!

По силата на чл. 233а. ал.1 „**Стажуването** е изпълнение на работа под наставничеството на работодателя или на определено от него лице - наставник, с цел усвояване на практически умения по придобита професия или специалност“. Тоест при стажуването водещото е предоставяне на работна сила, наречено изпълнение на работа, под ръководството наставленията на определено лице-„наставник“. Това личи и от следващата ал.2-ра на чл.233бКТ. Тоест вниманието което законодателя оказва на дуумата „ условие“ е неразбираемо. Тя е предмет и на промяната в чл.233бКТ, ал.1 от която се заличава.

Във връзка с тези изменения е и изменение в чл.334 КТ в чиито текст омразната дума „условие“ придружаваща чл.233б КТ също се премахва.

7. Изменения в чл. 351, ал. 2КТ Трудов стаж по трудово правоотношение

Чл.351 .Трудов стаж по смисъла на този кодекс е времето, през което работникът или служителят е работил по трудово правоотношение, доколкото друго не е предвидено в този кодекс или в друг закон, както и времето, през което лицето е работило като държавен служител.

(2) Трудов стаж е и времето, през което е изпълнявана държавна служба или работа по трудово правоотношение според законодателството на друга държава - членка на Европейския съюз, в друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария, както и времето на заемане на длъжност в институция на Европейския съюз, **или международна организация, в която Република България членува** удостоверение с акт за възникване и за прекратяване на правоотношението.

В ал.2 – ра са добавени думите в италик.

В чл. 351, ал. 2 КТ е регламентирано, че за трудов стаж се зачита и времето, през което е изпълнявана държавна служба или работа по трудово правоотношение според законодателството на друга държава-членка на

Европейския съюз, в друга държава-страна по Споразумението за Европейско икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария, както и времето на заемане на длъжност в институция на Европейския съюз, удостоверено с акт за възникване и за прекратяване на правоотношението.

С допълването на чл. 351, ал. 2 КТ за трудов стаж ще се признава и времето, през което работникът или служителят е работил в международна организация, в която Република България членува. По този начин ще се гарантират и признават трудовите права на лицата, които през определен период от време са полагали труд в международна организация, в която членува Република България, например в ООН, Международната организация на труда, НАТО, Международния валутен фонд, ЮНЕСКО и други.

8. Допълнение в чл. 352, ал. 1 КТ

Трудов стаж, без работникът или служителят да е работил

В ал.1 е създадена нова т. 7:

„7. трудоустроеният или бременната работничка или служителка не работи, тъй като не е предоставена подходяща работа от работодателя съобразно предписанието на органите на медицинската експертиза;“.

В КТ съществуват две групи основания, при които определени периоди се признават за трудов стаж, въпреки че работникът или служителят не е полагал труд.

Първата група е определена в чл. 352 от КТ, където са посочени случаите, при които определено време се признава за трудов стаж без работникът или служителят да е работил, но е съществувало трудово правоотношение.

Втората група е определена в чл.354 от КТ и в нея са включени периоди от време, които се признават за трудов стаж без да е съществувало трудово правоотношение. По неясни причини времето, през което трудоустроеният или бременната работничка или служителка не работи, тъй като не е предоставена подходяща работа от работодателя съобразно предписанието на органите на медицинската експертиза, се признава за трудов стаж без да е съществувало трудово правоотношение (до промяната в чл. 354, ал. 1, т. 4 КТ). Визираните лица не са били ощетени по отношение на зачитането на трудовия стаж, но между тях и работодателя е налице трудов договор.

Допълването на чл. 352, ал. 1 КТ, който урежда признаването на трудов стаж без работникът или служителят да е работил на практика е прецизираща промяна, а не такава по същество. Намерено е правилното

систематично място на случаите на зачитане на трудов стаж, при които работник или служител е трудоустроен или работничката или служителката е бременна, но работодателят не е предоставил подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи.

Досегашните т. 7, 8 и 9 стават съответно т. 8, 9 и 10.

В тази връзка е и промяната в чл. 354, ал. 1 т. 4 КТ, която се заличава. Ето и премахнатата от чл.354 хипотеза:

4. трудоустроеният или бременната работничка или служителка не работи, тъй като не е предоставена подходяща работа от работодателя съобразно предписанието на здравните органи;

9. Изменения и допълнения в текстове свързани с административни санкции – чл.413, ал3, т.3 КТ , чл. 414КТ, чл. 415 КТ

А/ В чл. 413, ал. 3, т. 2 думите „от 20 000 до 30 000 лв., съответно глоба от 5000 до 20 000 лв.“ се заменят с „от 15 000 до 20 000 лв., съответно глоба от 5000 до 10 000 лв.“.

Внимание по наше мнение **заслужава подхода за намаляване на санкциите за нарушения** на трудовото законодателство, предложен от вносителя. Намаляването ще бъде второ поред, след като назад във времето санкциите бяха завишени с оглед многобройните и многообразни нарушения на трудово-правните норми. Не виждаме основания за такъв либерален подход към настоящата картина на нарушения на трудовите закони. Тя с нищо не се е променила, освен, че броят на нарушенията през последните няколко месеца вероятно е намалял във връзка със спирането на работа в редица сектори, поради криза, породена от коронавируса (КОВИД-19).

Б/ В чл. 414 се правят следните изменения и допълнения:

Отменя се ал. 2, която гласи : (2) За повторно нарушение по ал. 1 наказанието е имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв., съответно глоба в размер от 5000 до 20 000 лв.

Създава се нова ал. 4:

„(4) За повторно нарушение по ал. 1 и 3 наказанието е имуществена санкция или глоба в размер от 15 000 до 20 000 лв., съответно за виновното длъжностно лице - глоба в размер от 5 000 до 10 000 лв.“.

3. Досегашната ал. 4 става ал. 5 и в нея след думите „ал. 3“ се поставя запетая и се добавя „включително когато нарушението е повторно“.

4. Досегашната ал. 5 става ал. 6.

5. Създава се ал. 7:

„(7) За системни нарушения на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3, чл. 63, ал. 1 и 2, чл. 128, т. 2 и чл. 228, ал. 3 работодателят се наказва с

имущественна санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 10 000 до 20 000 лв.“.

Вместо отменената ал.2 на чл. 414, съгласно която „за повторно нарушение по ал. 1 наказанието е имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв., съответно глоба в размер от 5000 до 20 000 лв.” се създава нова алинея 4, която занижава размерът на глобите и имуществените санкции.

Създава се алинея 7, която предвижда отговорност за **системни нарушения**. В тази връзка е необходимо да споменем като разяснение, като уточнение, ЗИДКТ предвижда създаването на нова ал. 11 в чл.416, която определя какво точно означава изразът „системни нарушения”:

”системни нарушения са три или повече нарушения от един и същ вид, установени с влезли в сила наказателни постановления в период от три години.“

В/ В чл. 415 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 1 думите „задължително предписание на“ се заменят с „принудителна административна мярка, приложена от“.

2. Създава се нова ал. 2:

„(2) Който не изпълни задължително предписание на контролен орган на инспекцията по труда, издадено на основание чл. 405а, ал. 4, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 2500 до 15 000 лв.“.

3. Създава се ал. 3:

„(3) Който не оказва съдействие на контролен орган за спазване на трудовото законодателство при изпълнение на неговите функции, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба в размер от 100 до 500 лв. или имуществена санкция в размер от 2500 до 15 000 лева, а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.“.

4. Досегашната ал. 2 става ал. 4.

Текстът предвижда в чл. 415 КТ замяната на задължително предписание с принудителна административна мярка. Също така се предлага отговорност за неизпълнение на задължително предписание на контролен орган и неоказване на съдействие на контролен орган за спазване на трудовото законодателство при изпълнение на неговите функции, ако не подлежи на по-тежко наказание. Тук също може да се каже в известен смисъл, че наблюдаваме тенденция за намаляване на глобите и имуществените санкции – защото в сега действащия текст липсва долна граница при неоказване на съдействие на контролен орган и числата са по-големи като размер.

**10.Изменения в чл. 415г - Споразумение в
административнонаказателното производство
(само маркирани)**

1. В ал. 3, т. 2 след думите „по-нисък от“ се добавя „70 на сто от”.
2. В ал. 6:
 - а) създава се нова т. 2:
„2. нарушението не е повторно или системно.“;
 - б) досегашната т. 2 става т. 3.

С тези изменения и допълнения се цели облекчаване на процедурата при сключване на споразумение за нарушаване на трудовото законодателство и улесни събирането на глобите и имуществените санкции.

Намалява се минималният размер на санкцията при сключване на споразумение при установено нарушение на трудовото законодателство и се ограничава възможността такова споразумение да се сключва при повторни и системни нарушения. Предвижда се размерът на санкцията при сключване на споразумението да не е по-малко 70 на сто от минимално установения в съответната санкционна разпоредба.

**11.Допълнения в чл. 416КТ
Установяване на нарушенията, издаване, обжалване и
изпълнение на наказателните постановления**

Създава се нова ал. 9:

„(9) Системни нарушения са налице, когато са извършени три или повече административни нарушения от същия вид, установени с влезли в сила наказателни постановления в рамките на три години.“

Този нов текст е свързан с въвеждането на квалифициран състав при т.нар. „системни“ нарушения на трудовото законодателство (вж новата ал.7 в чл. 414 КТ). С новата алинея 9 на чл. 416 се дава дефиниция на „системно“ нарушение.

За да има „системно“ нарушение са въведени четири кумулативно свързани условия:

- нарушенията да са не по-малко от три;
- да са от един вид;
- да са установени с влезли в сила наказателни постановления,
- като последното нарушение трябва да е установено с влязло в сила наказателно постановление до три години след установяването на първото.

Намираме този подход за правилен и нужен в борбата против нарушенията на трудовото законодателство.

12. § 37. Въвежда изискванията на Директива (ЕС) 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28 юни 2018 година за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ, L 173/16 от 9 юли 2018 г.)

Коментар: Промените на пазара на труда, свързани с процесите на глобализацията и дигитализацията, повишават броят на трудовите правоотношения, които имат трансграничен елемент. Възможността да се работи чрез интернет и да се осъществяват услуги в рамките на единния пазар на Европейския съюз, предполага все по-честото полагане на труд извън територията на страната, където е основната дейност на предприятието. В КТ е установена приложимостта на българското трудово законодателство спрямо трудовите правоотношения с международен елемент. Водещо при преценката са волята на страните, гражданството на работника или служителя и мястото на установяване на работодателя. В тази връзка следва да се има предвид, че приложимостта на българското трудово законодателство следва да отговаря на общите стандарти, уреждащи трудовите отношения с международен елемент, без да се съобразява с националността на работника или служителя. Също така, с Директива 2018/957/ЕС е изменена Директива 96/71/ЕО, която съдържа изисквания към **националното законодателство по отношение на командироването на работници в рамките на предоставяне на услуги в Европейския съюз.** За въвеждане на изискванията на европейското законодателство във връзка с командироването в рамките на предоставяне на услуги е необходимо в КТ да се установи принципът 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 § 37 от ЗИД на КТ се предлагаше влизането в сила на определени разпоредби да е от определена дата. Със законопроекта се въвеждат в националното законодателство изисквания във връзка с командироването на работници в рамките на предоставяне на услуги, регламентирани в Директива (ЕС) 2018/957, като директивата изисква промените да влизат в **сила от 30 юли 2020 г.** Поради това се предлагаше разпоредбите на чл. 107т, ал. 4 от КТ и чл. 121а, ал. 6 от КТ да са в сила от тази дата. Сега нормите, свързани с транспониране на директивата влизат в сила 3 дни след обнародването на промените в КТ в ДВ бр.107 от 18.12.2020г.

13. § 39. Влизане в сила на новоприетите текстове

За да се осигури време и възможност за запознаване и правилно прилагане на новостите в уредбата за сумираното изчисляване на работното време, продължителността на извънредния труд и задължението за дежурство и време на разположение се предвижда **чл. 139, ал. 5** от КТ, **чл. 142** от КТ и **чл. 146** от КТ да влязат в сила от 1 януари 2021 г.

Всички останали изменения и допълнения влизат в сила от 22.12.2020г.

София, декември 2020г.

IV. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение №1

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

1. Конвенция №1 МОТ и Директива 2003/88/ЕО - съответствие с националното ни трудово законодателство - чл.142 КТ и 56 часова работна седмица.

Аргументи в подкрепа на т.6, раздел IV от Национално тристранно споразумение от 17.06.2020г.

Въведение.

На 17 юни 2020г., в София, социалните партньори – Правителството на РБългария и националните представителни организации на работниците и работодателите подписаха Национално тристранно споразумение. Чрез раздел IV, т.6⁷ страните по споразумението са поели ангажимент да приведат правните регулации на сумираното изчисляване на работното време и извънредния труд в съответствие с изискванията на два международни акт, с които Държавата е обвързана.

По темата СИРВ, от точка 6 на Националното тристранно споразумение:

1. Отдавна сме заявили, че съществува несъответствие с посочените международни актове. В рамките на проект по ОПРЧР(2013г.)⁸ сме подготвили и

⁷ IV. Демография, образование, пазар на труда и трудова миграция

6. Привеждане на правните регулации на извънредния труд и сумираното изчисляване на работното време в КТ и ЗДСл в съответствие с Конвенция №1 на МОТ за работното време и Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време. Въвеждане на обективна система за доплащане на всеки час положен нощен труд като функция от основната работна заплата на работника/служителя.

⁸ **Оперативна програма - “Развитие на човешките ресурси”** BG 051PO001-2.1.03 “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори –ПРОЕКТ: „Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективно трудово договаряне”

неколкократно предоставяли на МТСП - Анализ/преглед, на нормативната уредба и практиката по прилагане на сумираното изчисляване на работното време, свързаната с него документация, изплащане на допълнителни възнаграждения за извънреден труд(2013г.).

2. Подавали сме сигнали, че има недоволство от този начин на организация на работното време сред работниците и служителите от реалната икономика, вкл. и сред държавни служители, за които то бе въведено неоснователно чрез ЗДСл.

3. Обяснили сме от какво е породено недоволството, както в експертен, така и в представителен, политически план.

4. Набрана е изобилна информация за установени от ИА „Главна инспекция по труда“ нарушения и злоупотреби в практиката по прилагането на т.нар. „сумирано“ изчисляване на работното време.

5. Заедно с КТ „Подкрепа“ сме иницирали и обсъждали приетото Становище на Икономическия и социален съвет на РБългария от май, 2019 г. „Проблеми, при прилагането на системата за сумирано изчисляване на работното време“, в което въпреки противоречивите интереси на работодатели и синдикати са отразени редица ценни виждания по темата. В рамките на това становище е отразена и информацията от ИА ГИТ.

6. Съвместно с КТ „Подкрепа“ и по инициатива на индустриалните федерации организирахме събирането на подписка и я представихме (на МТСП, 19.06.2020г.) в която се съдържат над 100 000(сто хиляди) подписа на работници и служители от цялата страна, от различни сектори на икономиката, вкл. от администрации, която е израз на недоволството и нетърпимостта към този начин на организиране и отчитане на работното време.

Настъпни моментът в който трябва да представим аргументи и предложения за изпълнение на поетия по раздел IV, т.6 от Националното споразумение ангажимент на страните по него.

Изложението по-долу има за цел да представи аргументи, извлечени от двата международни документа, и въз основа на тях да направим конкретни предложения за това как да бъде изпълнен този ангажимент по отношение на продължителността на работната седмица в случаите на т.нар. **сумирано изчисляване на работното време**.

I. Съображения и аргументи извлечени от Конвенция №1 МОТ относно работното време.

Конвенцията на МОТ е първия от двата международни акт, който България е приела(ратифицирала), по време на приемане и въвеждане в националното ни законодателство.

Директивата е в сила за България от момента на присъединяването ни към ЕС през 2007г. България следва да съобразява и с двата акта, независимо от възможни аргументи, свързани с по-съвременните решения, които предлага Директивата. В Преамбюлт ѝ, пункт/или ал. (б), е прогласено, че решенията на тази Директива и нейното приложение **изискват да се отчитат принципите на МОТ за организация на работното време, вкл. тези, които се отнасят за работното време**. В този план не могат да бъдат приети аргументи, според които Директивата трябва да се прилага с предимство пред Конвенцията. Които впрочем, както ще видим по-долу, биха били без значение с оглед ангажимента по Националното споразумение.

Конвенцията се отнася за индустрията, за индустриалните предприятия, като в §1 и §2 от чл.1 са определени кои предприятия, в кои сектори се приемат за индустрия или индустриални по смисъла на Конвенцията. По наше мнение в нейния обсег попадат всички съвременни предприятия, които представляват индустрия в България, в общия

смисъл на това понятие, вкл. и предвид класификатора на икономическите дейности и сектори в България. Следва да посочим и две други, ратифицирани Конвенции на МОТ, които също имат значение от гледна точка на сумираното отчитане на работното време, така като е било дефинирана, а в следствие изменена връзката между непрекъсваемо производство, процес и продължителност на дневно и седмично работно време в нашето законодателство⁹.

Обилна информация и осветляване по развитието на законодателството ни в исторически план от 2001г. насетне и към момента са представени в Анализа на КНСБ по темата от 2013г. и в Становището на ИСС от 2019г. (предоставени на МТСП в предходно време).

Ще започнем с това, че чл.2 Конвенцията, прогласява стандартната часова продължителност на работното време - **не повече от 8ч.дневно работно време и 48 ч. седмично работно време.** Тази продължителност на работното време е установена, приета и действала години напред в условията на 6 дневна работна седмица. В България от средата на 70-те години на 20 век работната седмица е 5 дневна.

На този фон основополагащо значение по темата има чл.4 от Конвенцията!

Той допуска превишаване на стандартната продължителност на работното време, установена в чл.2, в случаите при които има **непрекъснат производствен процес!** Според чл.4 при **непрекъснато функциониране** на което и да е предприятие от обхвата на Конвенцията, произтичащо от естеството на работа, **средната продължителност на работното време може да е по-висока от 48 часа, но да не надвишава 56 часа.** Тоест по високата, по-голямата продължителност на работното време, е допустима **при условие, че има непрекъснато производство.** Към това насочват и споменатите други две конвенции на МОТ.

Без значение са и няма да коментираме няколко пояснителни текста в чл.2, в които от 8, респективно 48 часова продължителност на работното време са изключени някои категории, конкретно посочени заети лица, като те са изключение от правилото, при тях продължителността може да превиши над 48 часа. Но подчертаваме в тези случаи става дума за изключение от правилото. Следва да поясним, че разпоредбата на чл. 3 и чл. 6 от Конвенцията по аргументи на § 1 по чл. 8 от нея се отнасят за полагането на извънреден труд, а както пояснихме на него в това изложение няма да се спираме.

Предвид горното правим категоричен извод, че разпоредбите на чл.142, ал.2 и 4 КТ и чл.153, ал.2 и 3 от КТ, както и свързаните с тяхното приложение подзаконовни нормативни актове, в които те са детайлизирани като начини на приложение (напр. Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и Наредба 2 за реда за установяване на задължение за дежурство или за разположение на работодателя) **следва да бъдат ревизирани и променени в съответствие с двата мажнародни акта.** Отделен въпрос е как, в какви граници и измерения да се изрази промяната. Това

⁹Виж и други две ратифицирани от Българи Конвенции в които се урежда непрекъсваем режим на работа и свързаното с него работно време, Конвенция №43/1934г., и Конвенция №49/1935г.

В първата, Конвенция №43 е дадено определение –чл.1, §2. **За непрекъснато по необходимост производство се смята всяко производство, което поради автоматичното и непрекъснато захранване с течно стъкло и действие на машините се извършва по необходимост без прекъсване за нито един момент през деня, нощта и седмицата.**

може да бъде обект на експертна работа извършена в тристранен съгласувателен режим при водещата роля на експертите от МТСП.

Основната причина за такава ревизия и последваща промяна е противоречието с Конвенция №1 на МОТ. Посочените текстове от закона допускат под „знамето“ на така нареченото СИРВ продължителността на седмичното работно време да е 56 работни часа, без да е на лице **изискването на чл. 4 от Конвенцията за непрекъсваем производствен процес**. Такова изискване имаше до 2001г. в КТ, но беше премахнато от чл.142 КТ от 2001г.

Това означава, че от онзи момент назад във времето(2001г.) и до момента националното ни законодателство нарушава изискванията на чл. 4 от Конвенцията №1.

Това нарушение се търпи съзнателно близо 20 години от всички управляващи политически сили, като по този начин се увреждат интересите и правата на работниците и служителите в България.

Нещо повече чл.7 от Конвенцията изисква всяка ратифицирала Конвенцията държава, чрез своите Правителства да изпраца в международното бюро по труда списък с дейности, определени, като непрекъснати по необходимост, по смисъла на чл. 4 от Конвенцията! **Питаме българските Правителства управлявали държавата от 2001г., включително и настоящото – кога и какви списъци предоставихте в изпълнение на чл.7 от конвенция №1 на МОТ?**

И още нещо.

Според чл.14 от Конвенцията, разпоредбите ѝ може да не се прилагат в случай на война или на обстоятелства от значение за националната сигурност. **Не ни е известно през последните 20 години България да е била във война или да е имало фактическа ситуация, представляваща опасност за държавната сигурност**(освен извънредното положение от началото на 2020г.), които да са дали правно основание да не се прилагат чл.4 и чл.7 от Конвенцията!!

Факт е обаче, че те не са се прилагали. Губещити са милиони български работници и служители, чиито интереси и права са били увредени през този 20 годишен период!

Описаното по-горе противоречие между национален закон и Конвенцията №1, може да бъде премахнато с оглед ангажименти от Националното тристранно споразумение, чрез възстановяване на текста на КТ, съществуващ до 2001 год., съгласно който, СИРВ и обвързаната с него до 56 часа работна седмица са само за предприятия с непрекъсваем режим на работа.

Другата правна възможност е с подзаконов нормативен акт, каквото предложение държавата е формулирала в обявения за обществено обсъждане на 17.06.2020 год. със ЗИД на КТ, §14 където е визирана нова наредба произтичаща от предлаганата нова редакция на чл.142 от КТ, в която ще бъдат определени редът и условията, свързани с реда на изчисляване на работното време. В тази наредба и съответствие с чл.4 от Конвенцията №1, следва да се определят отраслите, в максимална конкретика, вкл. и длъжностни позиции, при които е допустимо, налична прекъсваемост в производството, съответно предприятия в индустрията водеща до средно не повече от 52 часова работна седмица, съобразно изискване на **Директива 2003/88/ЕО**.

II. Съображения и аргументи извлечени от Директива 2003/88/ЕО

Тя също е от значение от гледна точка на някои въпроси, свързани с **продължителността на работното време**, вкл. произтичаща от различни факти, вкл. и непрекъсваемост на производството.

Директивата(чл.1, §2 и §3) се прилага, респ. урежда:

- минималната продължителност на междудневната почивка(чл.3),
- междуседмичната почивка(чл.5),
- годишния отпуск(чл.7),
- почивките в работно време (чл4),
- максималната продължителност на седмично работно време(чл.6),
- някои аспекти на нощния труд, работата на смени (чл.8, чл.9, чл.10, чл.11),
- режима на работа(чл.13).
- защита на безопасността и здравето(чл.12).

Основополагащ стандарт по отношение на продължителността на работното време е чл.6 от нея, според който **„...средното работно време за всеки седмичен период, включително и извънредния труд, не надвишава 48 часа.“**

Тоест стандартът за продължителност на седмичното/седмичното работно време както на Конвенцията, така и на Директивата е до 48 часа. Следва да се отчита и продължителността на междуседмичната почивка, която се съдържа в седмичния период.

По-долу ще видим дали, кога, при какви условия Директивата допуска надвишаване на стандарта по чл.6. Това става чрез т.нар. „**дерогация**“.

Съществено е да уточним, че:

1. Директивата на урежда подобен на възприетия от КТ институт на „сумирано изчисляване на работното време“. Било то свързан с непрекъсваем производствен процес или несвързано с него.

2. Директивата е подчинена и определя минималните изисквания за безопасност и здраве за работещите (чл.1§1). Тоест тя цели въвеждане на изисквания, правила с оглед **интересите и здравето на работещите**, а не с оглед потребностите и интересите на работодателите.

3. Тя се прилага за всички сектори на дейност, както общински, така и частни (виж. чл.1, § 3) в нейния чл.2, в които се съдържат определения, не срещаме дефиниране за понятието за СИРВ, още повече за непрекъсваем работен процес.

Чрез института на дерогацията Директивата дава право на държавите членки да не спазват разпоредбите относно чл.3-6 (всички почивки и максимална продължителност на седмичното работно време) и чл.16 (референтни периоди).

Това те могат да направят при строго определени в Директивата условия.

1. Първата хипотеза на такава дерогация е в чл.17, §1 б. „а“ - „в“. **В трите хипотези не е предвидена хипотезата по чл.142 КТ (СИРВ), която предполага 56 часа седмично работно време и 12 часов работен ден!**

2. **Допустимост на дерогация на чл.6** има и в чл.17, §5, но тя се отнася за „... обучаващи се лекари...“ и също не е пряко свързана с хипотезата на чл. **чл.142 КТ (СИРВ)**. Нещо повече правото на дерогация по този пункт на директивата е ограничено от период от време, който към момента **вече е изтекъл**.

3. В чл.17, §5, ал.5 има категоричен запис, според който:

„...Държавите-членки, гарантират, че средната продължителност на седмичното работно време при никакви обстоятелства не надвишава 58 часа през първите три години на преходния период, 56 часа за следващите две години и 52 часа за всеки оставащ период.“

Този общ текст също така, по никакъв начин не дава основание да се приеме, че хипотезата на чл.142КТ е оправдана! Нито с продължителност на работното време 56, нито с продължителност 52 часа. И това е така защото СИРВ се урежда с оглед чл.4 от Конвенция №1, а не с оглед Директивата, независимо дали чл.6 или чл.17,§1,ал.1-ва.

Тоест в КТ няма съобразено с директивата основание, въз основа на което да се приложи §5, ал.5-та, т.е. продължителността на седмичното работно време да е 52 часа! Чл.142 КТ не отговаря на тези изисквания!

И нещо от процедурен характер.

Дерогациите се правят по определен ред и имат формален характер. България никога след присъединяването си към ЕС не е направила каквато и да било дерогация по тази директива! Тя мълчаливо, не се е съобразявала с нея. Това не е акт на дерогация. Това е нещо друго!?

На последно място чл.22, §1 от Директивата дава възможност на държава членка да не прилага разпоредбите на член 6, „.....като същевременно съблюдава общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, при условие, че предприема необходимите мерки, за да гарантира, че:

а) *никой работодател не изисква от работник да работи средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б)(4 месеца), освен ако преди това е получил съгласието на работника да извършва такава работа;*

б) *никой работник не претърпява вреди от работодателя си за това, че не желае да даде съгласието си за извършване на такава работа;*

в) *работодателят води актуална документация за всички работници, които извършват такава работа;*

г) *документацията се предоставя на разположение на компетентните органи, които от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците, могат да забраняват или ограничават възможността за превишаване на максималната седмична продължителност на работно време;“*

В заключение.

Добре се вижда, че ситуацията по отношение на СИРВ и допустимостта седмично работно време да продължава до 56 часа, е нетърпима и несъобразена с международните актове, по които РБългария е поела ангажменти и следва да спазва. Най-вече от гледна точка на продължаващото незачитане на правата на милиони работници и служители упражняващи трудови права в България. Както по Кодекса на труда, така и по Закона за държавния служител.

Но още по нетърпима в морален и политически план е търпимостта на политици и управленци към ситуацията.

След сключеното на 17.06.2020г. Национално тристранно споразумение и предвид съществуващата в него т.6 в раздел 4 на този проблем следва да се сложи точка!

25.06.2020г.

Приети от КС на КНСБ на 30.06.2020г.

Внесене в НСТС на 14.07. 2020г., като материал от НСТС и в НС.

Приложение №2

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

**ДО
МИНИСТЪРА НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА**

www.eufunds.bg

46

Уважаема госпожо Сачева,

Обръщам се към Вас с искане за реакция от Ваша страна, по два въпроса:

1. На основание §3 от Наредба №2 /1994г.¹⁰ за реда и установяване задължение за дежурство или разположение на работодателя да издадете **Указание по прилагането на отделни нейни членове.**

2. Реакция от Ваша страна срещу незаконосъобразна практика, провеждана години наред от отделни служители от министерството (в това им качество), които въз основа на лични, експертни, писмени мнения (в отговор на запитвания), издавани без законно основание, формират в правоприлагащи институции, работодатели и граждани невярна и неправилна представи и нагласи за прилагане на правни норми.

I. По първото искане.

На основание §3 от Наредба №2 /1994г. за реда и установяване задължение за дежурство или разположение на работодателя считам, че е необходимо да издадете **Указание** с оглед някои проблеми възникнали в практиката при съвместяване на реално положен труд в условията на:

- **график** за изпълнение на задължението „на разположение“ по чл.139, ал.5 КТ и свързаната с него наредба №2 от 1994 на МТСП и

- **график за сумирано изчисляване на работното време(СИРВ)** по чл.142, ал.2 от Кодекса на труда и чл.9а и следващите от Наредбата за работното време отпуските и почивките(НРВПО).

Подобен акт, имам предвид Указанието, в последните 20-тина години не е издаван, въпреки, че искания за това назад във времето са отправяни до Министри на труда и социалната политика.

1.Повод за това искане е възникналата ситуация в ДП НКЖИ, за която сигнализирахме Министъра на труда и социалната политика(по това време г-н Б. Петков, с наше писмо изх.№04-03-5/18.01.2019г. (прилагам писмото). **За съжаление реакция по писмото няма, а ситуацията в ДП НКЖИ продължава да е същата и да поражда напрежение!**

Поради това и с оглед нови сигнали до мен от Синдиката на железничарите в България (СЖБ), по моя инициатива на 21.01.2020г. бе проведена неформална среща между зам. министъра г-н Л.Лазаров и екип от съответната дирекция, от страна на МТСП, и Председателя на СЖБ г-н П.Бунев и още 2-ма представители на СЖБ, и вицепрезидента на КНСБ Ч.Христов, който отговаря за трудовото законодателство от страна на Конгресното ръководство на КНСБ.

Проведената среща очевидно не е довела до намиране на решения на проблемите, които поставя СЖБ, (прилагам вх.№ 05-60-2/ 05.02.2020г. от Докладна

¹⁰ § 3. **Указания за решаване на възникнали въпроси по прилагането на наредбата дава министърът на труда и социалните грижи, а контролът по приложението ѝ се осъществява от Главната инспекция по труда към Министерството на труда и социалните грижи.**

записка на СЖБ до мен) , поради което се обръщам официално към Вас с настоящото писмо.

2. Очаквам след като се запознаете по същество с проблема да издадете исканото Указание, чрез което по недвусмислен начин да бъдат разяснени на правоприлагащите, няколко момента относно приложението на Наредба 2/1994г., които според нас трябва да се сведат до следното:

1.В графици по чл.4 от Наредба 2 от 1994г. могат да бъдат включвани само работници, които са уговорили предварително с работодателя, чрез индивидуалния трудов договор, респ. чрез допълнително споразумение към него, че ще поемат **задължението „на разположение“**, уредено в чл.3 от наредбата.

2.Графиците по чл.4 от Наредба 2 от 1994г., чрез които се въвежда в реализация задължението „на разположение“, съдържат часове, в размерите им определени по чл.5 от Наредба 2, **през които не се работи**. През тези часове ангажираният работник е „на разположение“ и е готов да работи, да предостави труд, ако бъде повикан.

Времето, през което е на разположение работникът не се зачита за работно време. За работно време се зачита само фактически извършена работа, ако такава има по време „на разположение“.

3. Фактически извършена работа по време на поето задължение „на разположение“, отразено в график по чл.4 Наредба 2/1994г., **се отчита, като извънреден труд за месеца на полагането на труда, и се заплаща в следващия месец** (чл.3, ал.4 от Наредба 2/1994г.)!

Този труд, респ. часове, не попада в изчисленията за планиране и отчитане на положен труд в режим на сумирано изчисляване на работно време по график по чл.9а НРВПО. Без значение е обстоятелството, че по време на изпълнение на задължението „на разположение“, работникът е бил включен и в график по чл.9а от НРВПО за СИРВ.

Това следва от естеството на задължението „на разположение“ и възможността да се извърши и фактическа работа, но неясно за колко часове. Тази реално извършена работа е извън планираното в графика за СИРВ по чл.9а НРВПО. Ето защо при отчитането и заплащането на положен труд, при изпълнение на задължението по чл.3 от Наредба 2/1994г., **чл. 9г от НРВПО не се прилага**.

4. Работници, респективно работни часове, включени в график по чл.4 от Наредба 2/1994г. не могат да бъдат включвани в график по чл.9а от НРВПО. Това е така, защото графика по чл.4 от Наредба 2/1994г. за изпълнение на задължението „на разположение“ не включва работни часове.

За разлика от него графикът по чл.9а НРВПО, чрез които се реализира СИРВ, съдържа часове, които представляват реално, работно време за съответния ден. Въз основа на тези часове работодателят предварително прави разчетът по чл.9а, ал.3 НРВПО според който „... **сборът от работните часове по графика на работника или служителя за периода, за който е установено сумираното изчисляване, не трябва да е по-голям от нормата за продължителност на работното време, определена по чл. 9б.**“

Двата графика се различават по това, че в първият, за СИРВ, се съдържа часове, в които реално ще се работи, а в другият, за задължението „на разположение“, се съдържат часове, в които по начало не се работи, през които работникът е в очакване, ако бъде повикан да предостави труд.

5.С оглед на предходните точки всички изразени мнения или отговори на въпроси по тези указания, дадени от длъжностни лица от състава на МТСП в предходно време, да се считат за невалидни.

Забележка:

Прилагаме аргументите, въз основа на които сме формулирали очакванията си за съдържание на Указанието.

II. Вторият въпрос
(предметът на втория въпрос е извън променитке в Кодекса на труда)

Приложения:

3. Аргументи основаващи искането за Указание по Наредба 2 /1994г.

чх/

С уважение!
ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ
ПЪЛАМЕН ДИМИТРОВ

АРГУМЕНТИ

относно искането за издаване на Указание по §3 от Наредба 2/1994г.
Приложение 3 към писмото
до Министър Д.Сачева

Аргументите са изведени от обективната ситуация в предприятието и от правните норми.

1.Исхождаме преди всичко от **обективната** ситуацията в системата на СЖБ. В какво се състои тя:

- **неправомерно се съвместява** задължението „на разположение“ по чл.3 от Наредба 2/1994г. установявано, чрез месечен график (чл.4 от наредбата) с графици за въвеждане на сумирано изчисляване на работно време(СИРВ) по чл 9а от Наредбата за работното време почивките и отпуските (НРВПО).

Чрез неправомерното слагане на знак за равенство между единия и другия график, фактически който и да е работник се включва неправомерно в режим на СИРВ и същевременно в режим на изпълнение на задължение „на разположение.“

- **неправомерно разпоредения и положен** фактически труд, през месечен график за задължение „на разположение“ (чл.4 от наредба 2/1994г.). **се вкарва в режим на изчисление и заплащане по чл.9г от НРВПО**, т.е. на края на референтния период, за който чрез графика по чл.9а от НРВПЖ е въведено сумирано изчисляване на работно време;

Обективно обаче, по правните си характеристики и по дефиниция от нормата, фактически положения труд, през график за задължение „на разположение“ представлява извънреден труд (чл.3, ал.4 от наредбата, вкл. чл.143 , ал.1 КТ), който не се отчита и заплаща в месеца следващ полагаането му, така както изискват чл. 149,КТ, чл.262 КТ и свързаните с него текстове от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата(чл.3 и 7);

- **а неоправдано, без правно основание се изчислява в условия на сумираното изчисляване на работното време**, съгласно чл.9г от Наредбата за работното време почивките и отпуските (НРВПО), установено през графиците по чл.9а от същата наредба.

- в основата на неправомерната практика, възприета в БДЖ, стои междуведомствена кореспонденция между МТСП и НОИ, т.е. **писмо от МТСП, подписано от зам.министър Л.Лазаров** (изх.33-1/ 02.01.2018г.) в което се възприема разбиране по горните въпроси, което открито противоречи на много други становища на МТСП издавани по този въпрос в периода от 2001 г. до 2018г.). това писмо е

възприето от ръководството на жп транспорта и с твърдението че „...така казва МТСП“ се възприема и прилага вече повече от 2 години неправомерна практика.

2. Правните характеристики на задължението „на разположение,, не позволяват съвместяване на полагането на труд в режима на СИРВ и произтичащото от него отчитане и заплащане на фактически положен през задължението „ на разположение“ извънреден труд по реда на отчитане и заплащане на евентуален извънреден труд при СИРВ!

Горното е така защото:

2.1. Докато за дежурството, чл. 2 от Наредба 2/1994г. изрично допуска да е възможно **при подневно или сумирано отчитане на работното време**, при задължението „на разположение“ (по чл.3 от наредба 2) **такава допустимост няма!!**

2.2. По своята същност задължението „на разположение“ може да бъде въведено в кръга на правата и задълженията на даден работник **само с негово съгласие!**

Изрично е посочено в чл.3 от Наредба №2/1994г., че то „може да се уговори“, чрез колективен или индивидуален трудов договор. Възможността такава уговорка да съществува в КТД ще породи вторични последици, предвид нормата на чл.57, ал.2 от КТ и вероятността някои от работниците да не искат спрямо тях да се отнася такава, договорено в КТД задължение.

Следователно само, ако е уговорено, то може да се въведе в действие чрез **месечен график по чл.4 от Наредба 2.**

2.3. Този график обаче, няма нищо общо с графика по чл.9а от НРВПО, който е за даден референтен период от време, чиято продължителност може да е 6 месеца.

Работодателят няма право да включва в месечния график по чл.4 от наредба 2 задължение „на разположение“ за работници, с които не е уговорено, че поемат такава задължение!

Горното е така, т.е. няма правна възможност задължение „на разположение“ да се включва в график по чл.9а от НРВПО за СИРВ, защото **задължението не е за полагане на труд, а за „ разположение“**, при това на място определено между работника и работодателя, което е извън територията на предприятието. В тази връзка следва да се има предвид, че чл.5 от наредба 2 /1994г. определя максимална продължителност на задължението „за разположение“ **в часове, които не са работни**, а са максимум часове за разположението! Дали и колко ще бъдат реално отработените часове, **които във всички случаи ще са извънреден труд**, е въпрос на конкретика.

Тоест няма как в графика за СИРВ (по чл.9а НРВПО) да бъдат включени часове, в които реално няма да се работи. В този график се включват часове, **през които ще се работи** реално, а времето ще се зачита за работно време (както е при дежурството).

В това същност се състои разликата между графика по чл.9а НРВПО и графика по чл.4 от Наредба2/1994г.

Единият включва часове през които ще се работи, докато другият включва часове през които няма да се работи, но задълженията е в готовност да положи труд.

2.4. Ако задължението „на разположение“ бъде реализирано, т.е. носещият задължението бъде повикан да положи реално труд, само тогава, при фактическото му полагане, както разпорежда **чл.3, ал.4 от наредба 2/1994г.** - „**Фактически извършената работа през времето на разположение се отчита и заплаща като извънреден труд.**“

Щом **се отчита и заплаща като извънреден труд** това означава, че следва да се прилагат разпоредбите за заплащане на извънредния труд в КТ и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, т.е. отчет и заплащане в следващия месец след фактическото полагане, а не по реда на чл.9г от НРВПО!!

2.5. Такъв труд, дори и полаган в условията на СИРВ, както това неправомерно се прави повече от 2 години в жп-транспорта, е **извънреден**, защото по дефиниция от чл.143, ал.1 КТ той е положен **извън установеното за работника работно време**.

При СИРВ установяването на работното време за даден работник става, чрез графика по чл.9а НРВПО, за времето, за който то е въведено по силата на акта на работодателя.

А в рамките на този график и преди изготвянето му работодателят трябва да постигне, чрез графика **равенство**¹¹ между продължителността на работното време в часове за периода на прилагане на СИРВ и **нормата за продължителност на работното време за периода по чл.9б от НРВПО**¹².

В случаите на фактически извършена работа, през задължението „на разположение“ това равенство **няма как да не бъде нарушено**.

Първо такава работа, както видяхме по-горе, не може да се планира като реални часове в графика за СИРВ и

Второ, ако е фактически извършена винаги ще се яви, като допълнителна, извън установеното в графика (както за деня, така и за месеца или периода на СИРВ, като цяло, т.е. **напълно ще отговаря на дефиницията за извънреден труд**.

Всичко изложено по-горе дава правно основание да направим искането за издаване на Указание.

10.02.2020г.

Вицепрезидент на КНСБ
Ч.Христов

Приложение №3

Приложение към становище на КНСБ
изх.№ 02-01-8/1 от 12.08.2020г. !
До Председателя на Парламентарната
комисия по икономическа политика
и туризъм към 43-тото НС господин Петър Кънев

На Ваш изх. № кип-553-01-11/06.02.2015г.

Уважаеми г-н Кънев,
По поставените в писмото Ви въпроси изразяваме следното становище:

¹¹ Чл.9а, ал.3 НРВПО

(3) Поименните графици се изготвят така, че **сборът от работните часове по графика на работника или служителя за периода, за който е установено сумираното изчисляване, не трябва да е по-голям от нормата за продължителност на работното време**, определена по чл. 9б ВРВПО.

¹² **Чл. 9б.** При сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 от КТ се определя норма за продължителност на работното време за периода. **Нормата се определя в часове**, като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, се умножи по дневната часова продължителност на работното време, **определено в трудовия договор**.

1.Позицията ни по тази проблематика беше изразена още през 2010г. по законопроект за допълнение на чл.154 КТ (№ 954-01-8/2010 г., внесен от нар. представител Лъчезар Благовестов Тошев).

От гледна точка на юридическа прецизност не е правилно в Кодекса на труда да съществува текст със съдържанието на чл.154КТ. Той не регулира, не урежда, а **„определя”** официалните празници. **Забележете**, в чл.154, ал.1 КТ липсват основните елементи на правна норма – хипотеза, диспозиция и санкция. Нормативните актове съдържат общи правила за поведение, норми (чл.1а от Закона за нормативните актове). Законът, в частност и кодексът, е нормативен акт и съдържа правила за поведение, урежда обществени отношения, като кодексът е нормативен акт, който урежда обществените отношения, предмет на цял клон на правната система или на обособен негов дял (чл.3 и чл.4 от Закона за нормативните актове). В тази връзка Кодекса на труда урежда *„...трудовете отношения между работника/служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях.”* (чл. 1, ал. 1КТ).

Ето защо според нас чл.154, ал.1 няма място в КТ. Той е заварен, е остатък от една друга обществено-политическа и икономическа формация и вероятно е намирал опора в отменената Конституцията от 1971г.

Вярно е, че с оглед официалните празници в КТ има текстове, норми, които уреждат полагането на извънреден труд, заплащането, отпуски и т.н., но **това са правните последици от празниците в областта на трудовите правоотношения**. Всъщност определянето на официалните празници води до последици в различни обществени отношения, които се регулират от различни закони - в служебните правоотношения например, в отношенията, свързани с охраната и отбраната, административни отношения и т.н.

По наше мнение и с оглед вмененото от новата Конституция задължение (по чл.84, т.15 КРБ¹³) на Народното събрание това може да стане или с отделен закон или с нарочно решение. То, решението също има задължителна сила¹⁴. Тоест образно казано Кодексът на труда не е „инструмента“ с който следва да се уреди задължението по чл.84, т.15 КРБ на Народното събрание.

2.На следващо място внимателното вглеждане в текста на чл.84, т.15 от Конституцията поставя въпросът - **дали е конституционносъобразна алинея 2-ра на чл.154 КТ?** Основният закон не предвижда възможност правомощието на Народното събрание по чл.84, т.15 да **бъде делегирано на МС**, както това на практика е направено с чл.154, ал.2 КТ, в който *„...Министерският съвет може да обявява и други дни еднократно за национални официални празници,...”*“?!

И тук причината е отново свързана с факта, че действащата Конституция заварва КТ, т.е. някои от нормите на КРБ не са отразени в текущото законодателство. А според самата нея **„Разпоредбите на заварените закони се прилагат, ако не противоречат на Конституцията. (§3, ал.1)“**.

3.Едва най-накрая идва въпросът за правомощието на МС по чл.154, ал.2 КТ- **„...да размества почивните дни през годината.“**

¹³ Чл. 84. Народното събрание:

т.15. определя официалните празници.

¹⁴ Чл. 86. (1) Народното събрание приема закони, решения, декларации и обръщения.

(2) Законите и **решенията** на Народното събрание **са задължителни** за всички държавни органи, организации и гражданите.

Не се наемаме да играем ролята на Конституционния съд, но не сме лишени от правото на мнение, че всичко „тръгва“, образно казано, от чл.84,т.15 КРБ, включително и възможното разместване на почивни и празнични дни.

В заключение ние сме на мнение, че чл.154 КТ следва да се премахне от КТ и неговият предмет да бъде уреден с решение на НС (или с отделен закон). С това решение следва да се предостави правото на МС, което сега е уредено в чл.154, ал.2 КТ, но не да определя нови празници, а само да прави размествания на почивни и празнични дни.

Що се отнася до негативните последици от преместванията на почивни и празнични дни за бизнеса ще споделим следното.

Нямаме обобщени данни за подобната проблематика в държавите членки на ЕС, в Европа или света. По различни поводи сме получавали и набирали инцидентна и частична информация, и можем да посочим например, че в Германия, Испания, Италия, Ирландия официалните празниците са 10, включващи по повече от един ден. В други, като например Великобритания и Холандия са 8.

Ако ни бъде осигурено финансиране бихме могли да направим изследване по въпроса, вкл. и по други свързани с него, които не поставяте в писмото си, например за това дали въобще се отработват празнични дни и как е решен въпросът с комбинирането, т.е. с разместването им, дали с единен държавен акт или е дадена възможност за договаряне, на какво равнище и прочие.

Изхода от затрудненията на бизнеса например може да бъде и в това **празничните дни да не се отработват**. В този смисъл няма да има нужда и от размествания.

Категорични сме обаче, че не може да се търси изход в лансираното преди време включване на тези дни в платения годишен отпуск поради много и различни основно правни, вкл. и конституционни съображения.

Надявам се, че сме били полезни и изразявам готовност, по тези и други подобни въпроси да търсим общ, комплексен подход на дефиниране и оценка на проблемите и търсене на взаимноизгодни и взаимноприемливи решения между бизнеса и работниците и служителите.

ЧХ

Президент на КНСБ
Пламен Димитров

*

* *