



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2008
1051 СОФИЯ, УЛ "ТРИАДИЦА" № 2, ТЕЛ: 8119 443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

Изх. №:

.....

ДО

Г-Н ВАЛЕНТИН ГЕОРГИЕВ
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА
АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА
В БЪЛГАРИЯ
БИЗНЕС ПАРК СОФИЯ, БЛ. 2, ЕТ. 6
МЛАДОСТ IV
ГР. СОФИЯ - 1766

На № 130110 от 04.12.2013 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ГЕОРГИЕВ,

Във връзка с предложените теми за модернизиране на българското трудово законодателство, Министерството на труда и социалната политика изразява следното становище:

Облекчаване рестрикциите за използване на срочни трудови договори:

По нашето трудово законодателство могат да се сключват различни видове срочни трудови договори:

- за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго;
- до завършване на определена работа;
- за заместване на работник или служител, който отсъства от работа;
- за работа на длъжност, която се заема с конкурс - за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс;
- за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган.

В случая явно се има предвид срочният трудов договор за определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда (КТ).

Съгласно чл. 68, ал. 4 от КТ по изключение срочен трудов договор по ал. 1, т. 1 за срок най-малко една година може да се сключва за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер. Такъв трудов договор може да се сключи и за по-кратък срок по писмено искане на работника или служителя. В тези случаи срочният трудов договор по ал. 1, т. 1 със същия работник или служител за същата работа може да се сключва повторно само веднъж за срок най-малко една година.

Горните текстове и изисквания в КТ са в пълно съответствие с Директива на Съвета 1999/70/ЕО от 28 юни 1999 г. за въвеждане в действие на Рамковото споразумение за срочните договори, сключено на 18 март 1999 г. между общите

междуетраслови организации (ЕКП, СКИРЕ и ЕЦПДУ), с цел създаване на рамка за предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения.

В Клауза 5 от споразумението е предвидено, че за да предотвратят злоупотреба, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, държавите-членки, след консултация със социалните партньори в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори или практика, и/или социалните партньори, когато няма еквивалентни правни мерки за предотвратяване на злоупотребата, въвеждат, по начин, който отчита специфичните сектори и/или категории работници, една или повече от следните мерки:

- обективни причини, които оправдават подновяването на такива договори или правоотношения;

- максималната обща продължителност на последователните срочни трудови договори или правоотношения;

- броя на подновяванията на такива договори или правоотношения.

По начало трудови договори за определен срок могат да се сключват за работа, която има временен или краткотраен характер, както и за сезонна работа и в тези случаи няма никакви ограничения за броя им и продължителността на срока.

Няма пречка да се сключват трудови договори с определен срок и в случаите, когато обемът на производството, макар и да не е сезонно, се увеличава в зависимост от реализацията на произведената продукция или услуги през отделните сезони, поради което се налага наемането на работа на допълнителен брой работници или служители през съответните периоди.

Ограниченията, които се поставят от закона са само относно сключване на трудови договори за определен срок извън посочените по-горе случаи и те са въведени с цел ограничаването на сключването на “верижни” срочни трудови договори. И в тези случаи обаче, когато в предприятието са налице причини от икономически, технологически, финансов или пазарен характер, работодателите могат да сключват срочни трудови договори.

Промяна на изискванията за извънреден труд:

В резултат на глобализацията на европейския и световния трудов пазар възниква необходимостта от създаване и ползване на гъвкава организация на работното време, както от страна на работодателите, така и на работниците и служителите.

Чрез гъвкавата организация на работното време се намира необходимия баланс между потребностите на работниците и служителите и бизнес изискванията на работодателите и се осигурява адекватно равнище на социална закрила за работниците и служителите.

Гъвкавост на работното време може да бъде постигната чрез изменение на:

- броя отработени часове всеки работен ден;
- броя отработени часове всяка седмица;
- конкретните часове, през които работят работниците през работния ден;
- конкретните дни от седмицата, през които работят работниците.

Специфична форма на гъвкавост на работното време е полагането на извънреден труд.

Съгласно чл. 143 от КТ, извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време.

Извънредният труд е забранен. Изключенията са предвидени в чл. 144 от КТ.

Трудовото законодателство предвижда максимална продължителност при полагане на извънреден труд в чл. 146 от КТ. Съгласно този текст продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не

може да надвишава 150 часа, както и 30 часа дневен или 20 часа нощен труд през 1 календарен месец, 6 часа дневен или 4 часа нощен труд през 1 календарна седмица и 3 часа дневен или 2 часа нощен труд през 2 последователни работни дни. Тези ограничения не се прилагат в случаите на чл. 144 от КТ.

Съгласно разпоредбата на чл. 150 от КТ за положен извънреден труд се заплаща трудово възнаграждение в увеличен размер съгласно чл. 262 от КТ. От този текст е видно, че заплащането на извънредния труд е задължително, независимо дали са изпълнени ограниченията за неговата продължителност по чл. 146 от КТ. Контролът за спазване на закона се извършва от Главна инспекция по труда.

Според извършени анализи на МОТ ползването на извънредния труд като специфична форма на гъвкавост на работното време има предимства и недостатъци, както за работодателите, така и за работниците и служителите.

Предимствата за работодателите са, че времето за работа с клиенти е удължено, материалната база се използва по-интензивно и се постига незабавно повишаване на производителността в отговор на повишеното пазарно търсене. Като недостатъци могат да се посочат допълнителните разходи за заплащане на извънреден труд, потенциалното намаляване на пределната производителност и повишеният риск от професионални болести и трудови злополуки.

При полагане на извънреден труд предимствата за работниците и служителите са получаването на по-високи доходи, а основен недостатък е потенциално негативният ефект върху здравето и безопасността им и евентуално възникване на по-силен конфликт между работата и семейството.

Отчитайки изложеното по-горе, следва да бъде направена точна преценка за евентуално увеличаване на максимално допустимия брой часове извънреден труд, които към момента са 150, без да бъде игнориран един от петте водещи принципа на Международната организация на труда при разработването и прилагането на формите на организация на работното време, а именно – здравословно работно време.

Съгласно установената практика промени в Кодекса на труда се извършват при наличието на консенсус между социалните партньори или най-малкото при максимално сближаване на позициите им – в случая по отношение на евентуално увеличаване на броя часове извънреден труд, промени на размера на увеличеното заплащане за извънреден труд, вкл. и при полагането му в дни на официални празници, както и при предоставяне на нови възможности за компенсация на извънредния труд, извън заплащането му.

Адаптиране на регулациите за временна заетост

Основната идея на Директива 2008/104/ЕО относно работа чрез агенции за временна заетост е да въведе изискване за въвеждане на минимални стандарти и законови гаранции на общностно равнище, които да доведат до еднакво третиране и защита на работниците и служителите, които полагат труд при условията на постоянна заетост, и полагащите труд чрез агенции за временна заетост.

Директивата изисква, там където съществуват агенции за временна заетост, задължително създаване на законова рамка, която да гарантира един минимален набор от права на работниците и служителите, които като краен резултат да бъдат по-големи, отколкото правата на полагащите труд при условията на класическата форма на заетост, поради факта, че те са много по-уязвими спрямо нарушения на трудовото законодателство, отколкото работниците и служителите, полагащи труд при условията на постоянна заетост.

Относно създаване на правната рамка Директивата дава възможност на държавите – членки сами да изберат способите за това – в случая чрез изменение и допълнение на Кодекса на труда и Закона за насърчаване на заетостта.

Целта на директивата, респ. на закона, не е да създаде нова категория “постоянно временно заети” работници и служители, а да гарантира еднакво третиране и защита на работниците и служителите, които полагат труд при условията на постоянна заетост, и полагащите труд чрез агенции за временна заетост - определени кръгове безработни лица, предимно трайно безработни, ниско квалифицирани или търсещи временна работа - студенти, ученици, други със специфични интереси от временна работа, осигурена по този правен ред.

Съгласно чл. 4, параграф 1 от директивата, ограниченията или забраните за използване на работа чрез агенции за временна заетост са оправдани единствено от съображения от общ интерес, отнасящи се по-специално до защитата на наетите от агенции за временна заетост работници, изискванията за здраве и безопасност на работното място или необходимостта да се гарантира правилно функциониране на пазара на труда и предотвратяване на злоупотребите.

С чл. 107р, ал. 1 от КТ се регламентира, че в трудовия договор с предприятие, което осигурява временна работа, се уговаря, че работникът или служителят ще бъде изпратен за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател под негово ръководство и контрол.

Изрично е предвидено в чл. 107р, ал. 4 от КТ този трудов договор да се сключва при условията и по реда на раздел I „Трудов договор“ от Глава пета на Кодекса на труда за завършване на определена работа и за заместване на работник или служител, който отсъства от работа.

В контекста на горната разпоредба няма законова пречка да бъдат сключвани трудови договори по чл. 111 и чл. 114 от КТ за завършване на определена работа и за заместване на работник или служител, който отсъства от работа.

В Кодекса на труда обаче е изрично регламентирано, че работодателят може да сключва срочен трудов договор за определен срок по чл. 68, ал. 1 единствено при спазване на изчерпателно посочени в него условия в съответствие с Директива на Съвета 1999/70/ЕО от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено от ЕКП, СКИРЕ и ЕЦПДУ, която не допуска използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения – т. нар. верижност на срочната работа.

Поради това не е предвидена възможност, а според нас и не бива да се допуска такава възможност, предприятието, което осигурява временна работа, да сключва срочни трудови договори с определен срок, тъй като по този начин би се дерогирало действието на директивата и на закона.

Съгласно чл. 107р, ал. 2 от КТ, общият брой на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа в предприятие ползвател, не може да бъде повече от 30 на сто от общия брой на работещите при него работници и служители.

Ограниченията и забраните за използване на работа чрез агенции за временна заетост са регламентирани в чл. 107р, ал. 3 от КТ. С този текст се забранява сключване на трудов договор за изпращане за изпълнение на работа:

- при условията на първа и втора категория труд;
- в предприятия, свързани с националната сигурност и отбраната на страната;
- в предприятия, в които се провежда стачка.

Видно от горното, ограниченията са свързани със специфичните условия за здраве и безопасност на работното място при полагане на труд от първа и втора категория труд, както и с предотвратяването на локаут по смисъла на Закона за уреждане на колективните трудови спорове с цел предотвратяване на злоупотребите. Със същата цел е и ограничението за сключване на трудов договор в предприятията, свързани с националната сигурност и отбраната на страната.

Поради горното предвидените ограничения или забрани в Кодекса на труда за използване на работа чрез агенции за временна заетост са съобразени със съображения от общ интерес, свързани със защитата на наетите от агенции за временна заетост работници, изискванията за здраве и безопасност на работното място, както и с необходимостта да се гарантира правилно функциониране на пазара на труда и предотвратяване на злоупотреби, каквито са изискванията на Директива 2008/104/ЕО относно работа чрез агенции за временна заетост.

Регламентиране на стажуването

Изготвен е законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, с цел усъвършенстване на нормативната уредба на трудовите правоотношения чрез регламентиране на договора за стажуване като особен вид договор, улесняващ интегрирането на младите хора на пазара на труда и подпомагащ прехода от образование и обучение към устойчива и качествена заетост. Законопроектът предстои да бъде обсъден на заседание на Министерския съвет на 15 януари 2014 г.

МИНИСТЪР: (п)

ХАСАН АДЕМОВ