



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

Изх. № 200044 / 18.07.2020 г.

И във връзка с наше писмо до МТСП с Изх. № 200025 / 29.04.2020 г.

**ДО
ДЕНИЦА САЧЕВА
МИНИСТЪР НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА**

КОПИЕ:

**ЦВЕТА КАРАЯНЧЕВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ НА
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

**Д-Р ХАСАН АДЕМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА ПО
ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА
КЪМ НАРОДНО СЪБРАНИЕ**

ОТНОСНО: Становище на Американска търговска камара в България по отношение на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда,

гр. София, 18.07.2020 г.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО САЧЕВА,

Американска търговска камара в България чрез своя Комитет „Човешки ресурси и образование“ бихме искали да участваме в процеса на събиране на обратна връзка по отношение на предложения Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда на Република България (ЗИД КТ). Намираме иницирирането на тези промени за навременни, както и оценяваме подхода за широка дискусия с редица заинтересовани страни. Ще се радваме и ние да допринесем за постигане на планираните в ЗИД КТ резултати. За целта споделяме в Приложение 1 и Приложение 2 обобщената обратна връзка от членовете на Камарата по отношение на



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

предложените изменения и в Приложение 3 добавяме нови, които смятаме за удачни да бъдат разгледани и включени в текстовете на обновления КТ.

Чрез настоящия процес правим и нашата заявка, с която предлагаме Американска търговска камара в България да е припозната за част от преките заинтересовани страни при бъдещи процеси на координация на промени в нормативната уредба касаеща трудовия пазар и диалогът „Изпълнителна власт – бизнес“. АмЧам България обединява близо 350 американски, мултинационални и български компании. При нас членуват близо 95% от регистрираните у нас дъщерни дружества на компании от САЩ. Американските инвестиции у нас възлизат на поне 4,5 милиарда лева и са съсредоточени в пет сектора (енергетика, ИКТ, производство, земеделие и търговия). Те гарантират заетост на поне 27 000 души в региони като София, Стара Загора, Габрово, Разград, Пловдив, Варна и др.

Използваме възможността, за да припомним нашите препоръки от нашата Бяла книга, които връчихме на правителството през 2017 г. Документът съдържа качествени предложения за развитие на няколко от основните направления на икономиката, които виждаме, че поетапно са внедрени в ЗИД КТ.

Водещите принципи и фокус на документа са:

- **Устойчивост на бизнес средата**, в т.ч. насърчаване на инвестиции и иновации, обществени поръчки и публично-частни партньорства, цифрова икономика, развитие на капиталовия пазар, данъчна политика, енергийна политика и политика за минералните ресурси
- **Развитие на човешкия капитал в направленията образование, инвестиции в здраве и политика в областта на труда**
- **Върховенство на закона.**

Водещи препоръки в частта „Политика в областта на труда“ се съдържат в разбирането, че съществува силна връзка между човешкия капитал и икономическия растеж. България има нужда от солидна основа от образовани и мотивирани хора в различните трудо-способни възрасти, за да се гарантира повишаване на производителността и на икономическия растеж на страната, основан на инвестиции, иновации и конкурентоспособност.

В мотивите на ЗИД КТ е посочено, че промените се стремят да адресират по адекватен начин съвременните икономически условия и достигнатото ниво на индустриални отношения у нас, както и трудовите отношения в определени области. Привестваме това разбиране, защото то съвпада с нашето: технологичната трансформация и драстичните промени в редица бизнеси, породени не само от пандемията от COVID-19, оказват силно влияние върху предприятията и служителите. Оттук нормативната уредба на пазара на труда трябва ги да вземе под внимание.

Намираме предложените промени в ЗИД КТ за поредна и решителна крачка в реализирането на мащабна трансформация на законодателството в сферата на труда с цел последващо



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

развитие. Нужно е разработването на нови инструменти и възможности в трудовите политики, за да бъдат в още по-голяма степен от полза на работодатели и работещи. Развитие на трудовия и социален диалог е положителна крачка в тази посока.

Използваме повода, за да припомним това, което предложихме през 2017 г.:

- **Повишаване на гъвкавостта на трудовото законодателство по отношение на извънредния труд** в посока увеличаване на годишния таван за часовете извънреден труд, актуализация на процедурите и дефинициите за полагането на извънреден труд през национални празници и др. в т.ч. и полагане на извънреден труд, където няма сериозни опасности и е съобразено с нормативните изисквания за ЗБУТ.
- **Актуализиране на трудовото законодателство в областта на наемането и използването на работна сила** (включително удължаване на периода на действие на срочните договори за над 1 година), намаляване на безработицата чрез въвеждане на възможност служителите, работещи към агенциите за временна заетост, да сключват трудови договори с агенцията за неопределен срок. Премахване на квотата от 30%, която се налага на работодателите, ползващи временни работници, тъй като тази квота не е част от Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19.11.2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост. България е единствената държава-членка на ЕС с подобна ограничителна нормативна разпоредба.
- **Подобряване на законодателната уредба в областта на процеса на освобождаване на служители** и пренасочването им от свиващи се дейности към такива в растеж.
- **По-нататъшно опростяване на процедурата за имиграция на висококвалифицирани кадри**, за постоянно местожителство и вътрешнофирмени трансфери, както и разширяване на списъка с професии по схемата „Синя карта“ на ЕС.

Американската търговска камара намира, че със ЗИД КТ се целят промени по някои съществени и все още противоречиво или неясно уредени трудово-правни въпроси. Приложено изпращаме нашите мотиви, които подкрепят част от предложенията, както и аргументи, защо други не са належащи.

Нашите експерти остават на разположение за допълнителна обратна връзка. И ще следим процеса по обсъждане и приемане на документа от Народното събрание.

С УВАЖЕНИЕ,

**ОЛИВИЕ МАРКЕТ
ПРЕЗИДЕНТ**



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

Приложение 1

Мотиви за подкрепа на част от предложенията в ЗИД КТ от страна на Американска търговска камара в България

1. Премахване на правно-технически несъответствия в различни разпоредби

Кодексът на труда е основният и най-важен нормативен акт, уреждащ трудовите правоотношения в България. Затова е изключително важно да се премахнат всякакви несъответствия, породени от предишни изменения, за да се избегнат грешни тълкувания и трудности в приложението му. Подкрепяме тези промени.

2. Провеждането на социален диалог и колективното трудово договаряне по отношение отчитането на работното време и ограничаването на извънредния труд в отделните отрасли и браншове (Нов чл. 2а КТ).

Възприемаме, че насърчаването на социалния диалог е конструктивна промяна в Кодекса на труда. Гарантирането на представителството на синдикалните организации и организациите на работодателите и на представителните организации на работниците и служителите по въпроси, касаещи трудовото и осигурителното законодателство, са изцяло в съответствие с основни национални и европейски принципи, насърчаващи социалната отговорност.

Това е и основната идея на колективното договаряне - за подобряване на условията на труд на служителите и работниците. Предлаганите изменения, които ще позволят на колективния трудов договор да има разширен обхват спрямо определени групи служители, със сигурност ще допринесат за това. Публикуването на КТД на официалния уебсайт на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" е ключова стъпка за повишаване на информираността на служителите, както и за запознаването им с всички условия на труд. По този начин им се предоставя възможност да направят най-добрия избор за своя професионален път.

3. Приложим закон при трудовите отношения с международен елемент (Нови ал. 1 и 2 на чл. 10 КТ)

С промяната еднозначно се уточнява, че във всички случаи при полагане на труд с място на работа в България се прилага трудовото законодателство, освен в случаите на международен договор или на закон, който предвижда друго.

Наред с това страните по правоотношение с международен елемент могат да уговорят приложимост на чуждо право, без това да лишава работника/служителя, полагащ труд в България от прилагането на по-благоприятните норми на българското трудово законодателство и обратно - при договор за работа извън територията на България, за който страните са уговорили приложимост на българското законодателство, работникът/служителят може да се възползва от



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

повелителните норми разпоредбите на законите в държавата по полагане на труда, ако те са по-благоприятни за него.

Друг набор от промени има за цел да въведе изискванията на Директива 2018/957, за чието транспониране има краен срок за всяка държава членка на ЕС (края на юли 2020 г.). Ние обаче считаме, че предложените формулировки са доста неясни в сравнение със сегашните текстове. Необходимо е, според нас, да включите по-подробна информация за прилагане на законодателството за командироване, като се има предвид социалното му значение.

4. Реда и начин за командироване на служители при извършване на работа чрез предприятие, осигуряващо временна работа – (Нова ал. 4 на чл. 107 т КТ).

Приветстваме предвидената уредба и преодоляването на правната празнота по темата.

5. Включване на тютюнопроизводителите към лицата, които могат да наемат работници за един ден за извършване на краткотрайна селскостопанска работа. Запазва се възможността работниците да бъдат наемани за извършване на нискоквалифициран ръчен труд за обработка и събиране на реколтата.

Разширяването на обхвата на работодателите е положително. Очакваме то да окаже благоприятно влияние за насърчаване на сезонната заетост, понижаване нивото на безработицата и изсветляване на доходите.

6. Включването в приложеното поле на трудовите договори за краткотрайна сезонна селскостопанска работа и наетите от тютюнопроизводителите работници – (чл. 114а, ал.1 КТ).

Намираме тази промяна като естествено продължение на предходната. Двете ще допринесат за намаляване на безработицата в периодите на активна селскостопанска дейност, ще мотивира тютюнопроизводителите да наемат повече работници многократно и за по един ден и при ясни правила.

7. По-голямата продължителност на извънредния труд – нова ал. 2 на чл.146 КТ - до 300 часа за календарна година, когато това е предвидено в КТД на браншово или отраслово ниво.

Подкрепяме предложението, защото за работодателите то дава възможност за по-интензивно използване на човешкия потенциал, а за работниците/служителите то е възможност за допълнителни доходи.

Нашата препоръка е подобна продължителност да е допустима и когато е уговорено в КТД на ниво предприятие и съобразно условията, предвидени в КТД. За тази група хора, които търсят възможности за допълнителен труд, бихме препоръчали да се даде възможност да се работи и при



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

друг работодател в рамките на установените часове извънреден труд на година, съобразно всички условия за безопасност на труда, и при ограничаване – ако е необходимо – на вида труд, който може да се полага в извънредните работни часове с цел грижа за безопасността на служителите. Ние отчитаме факта, че изначално извънредният труд е забранен поради нуждата на работещите да имат достатъчно време за почивка (work-life balance), както и да се избегне риска от „прегаряне в работата“ („burn out“).

Съществена наша препоръка е за ясно регулиране на условията и начините за отчитане на положения извънреден труд при работа от разстояние и/или надомна работа. Работодателите срещат сериозни предизвикателства, свързани както с отчитането и контрола при спазване на редовното работно време от служителите, така и с възможността да ограничат и да не насърчават целенасоченото полагане на извънреден труд с цел получаване на по-високо заплащане от служителите.

Затова смятаме, че е необходимо да добавите към промените в КТ и ясен регламент за полагане на извънреден труд в условията на дистанционна работа.

8. Разпоредбите, целящи засилване ролята на контрола върху спазване на трудовото законодателство и по-високи санкции за някои нарушения, особено в случаите на системни нарушения, неспазване на предписания на контролните органи, неосказване на съдействие при проверки и т.н. – (чл. 413 – 415, член 415в, чл. 415г, нова алинея 11 на чл.416 КТ, нова т.22 в § 1 от ДР).

Подкрепяме тези разпоредби предвид увеличавания се брой установени нарушения. Тяхната цел е постигане на засилена превенция спрямо съответния вид нарушения, „изсветляване“ на заетостта, възпрепятстване ощетяването на социалното осигуряване в резултат от извършването на нарушенията и негативното засягане на правата и интересите на работещите, което има пряко въздействие върху нормалното функциониране на пазара на труда.

По отношение на санкциите изразяваме следните аргументи, които налагат прецизиране на формулировките:

- Големият диапазон на санкциите крие риск от субективизъм и налагане на драстично различни по размер санкции за сходни нарушения, допуснати от различни работодатели.
- Насърчаваме въвеждането на по-високи санкции за неспазване на законовите разпоредби за назначаване на служители без трудов договор или неспазване на изискванията за деклариране на трудовите договори пред компетентните органи. Това със сигурност ще намали броя работодатели, които избягват формализирането на трудовите си отношения със служителите, за да не плащат дължимите данъци и социални осигуровки.
- От друга страна, намаляването на административните санкции за второ нарушение на правилата за ЗБУТ, ще е полза за която и да е от засегнатите страни. Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд е от изключителна важност за благосъстоянието



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

на служителите (особено в контекста на пандемията от COVID-19). Затова смятаме, че контролът, превенцията и санкциите по отношение на ЗБУТ трябва да е още по-стриктен.

9. Минималният изискуем стаж за ползване на платен отпуск вече да бъде 4 месеца.

Подкрепяме предложението да се намали минималният изискуем трудов стаж на работниците и служителите, необходим за използването на платения годишен отпуск, от 8 на 4 месеца. Намираме, че това е положителна стъпка в стимулирането на работниците и служителите да използват платения си отпуск.

10. Допълнение на определението „системно нарушение на трудовата дисциплина“ и съответната процедура, когато са налице 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 му не са изтекли установените срокове.



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

Приложение 2

Аргументи за несъгласие от страна на Американска търговска камара с предложените промени в ЗИД КТ

1. Не подкрепяме разширяване обхвата на въпросите, по които може да се иска мнението на Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС) (чл. 3в, ал.1 КТ).

Считаме, че установеният към момента законодателство обхват, в която действа НСТС, отговаря изцяло на нуждите и в този смисъл тази промяна по-скоро се явява ненужна.

2. Не приемаме възможността за автоматично разпростиране на действието на сключени КТД на браншово и отраслово ниво с акт на държавен орган – (Ал. 4 на чл. 51б КТ).

Разпоредбата цели разширяване на обхвата на КТД, но средствата за постигане на тази цел не следва да включват вмешателство на държавата в тристранния диалог.

Упражняването на това правомощие на министъра няма да зависи от съгласието на не участващите в колективния трудов договор предприятия, а е предвидено единствено изискване за получаване на становище от представителните организации на работниците/служителите и на НПРО, с което държавният орган не е длъжен да се съобрази. И още: не са предвидени условия и процедура, които органът следва да съблюдава при преценката дали да допусне прилагане на КТД или отделни негови клаузи за всички предприятия от отрасъла или бранша.

Проектът на ЗИД КТ би създал законова възможност за разпростиране на условия по КТД, които са неприемливи за предприятия, които не са били представени по време на преговорите и не са го подписали, но по силата на това законово допустимо разпространение, ще трябва да го прилагат.

Нужно е да се отчете и размерът на предприятията (микро-, МСП, които представляват близо 80% от компаниите в България). При тях дадени условия от КТД, валидни за средно предприятие, може да се окажат пагубни за микро такова.

По същество това предложение заплашва да ошети определени икономически субекти, както и се отклонява от основните принципи на КТД: доброволност, гарантиране автономията на социалните партньори, свободата на договаряне и доброволно сдружаване.

3. Не подкрепяме и новата ал. 3 на чл. 57, предвиждаща вноска за присъединяване – очевидно такава ще се дължи, когато КТД не разпростира автоматично своето действие върху определени работници/служители.

Не е ясно дали тази вноска ще кореспондира с членския внос на работниците и служителите, членувачи в съответната синдикална организация, страна по КТД; и как ще се използват вноските, като това крие риск от злоупотреби.



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

4. Не считаме за удачно минималният период, за който да се установява сумирано отчитане на работното време, да бъде месечен (чл. 142, ал.2, 3 и 4).

При сега действащата уредба това е допустимо и за седмица. Въпреки наложената практика, считаме че възможността да се въвежда сумирано отчитане за период, който е по-кратък от месец, дава повече опции на работодателите, особено когато е краткотрайна нуждата от въвеждането на подобно отчитане.

Предлагаме по-дългият максимален период от 12 месеца да може да се прилага, когато е предвидено не само в КТД на браншово и отраслово ниво, но и в КТД на ниво предприятие.

Не подкрепяме промяната, съгласно която редът и условията за въвеждане следва да бъдат определяни с наредба на Министерски съвет. Тези въпроси следва да бъдат уредени в КТ, при това по начин и чрез формулиране на условия, които, без да се засягат правата и интересите на работещите, не водят до неоправдано ограничаване на възможността на работодателя за гъвкавост при въвеждането на сумираното изчисляване на работното време. Това е начин на изчисление, който се прилага от значителна част от българските работодатели. Ако те не са добре информирани за всички законови промени, това може да ги обърка и/или да причини несъответствия в практиката.

5. Промяната в чл. 121а, ал. 6 КТ крие риск от противоречиво тълкуване

С тези тук промени се въвеждат изискванията на Директива 2018/957, за чието транспониране срокът е края на юли 2020 г. Ние, обаче считаме, че предложените формулировки са доста неясни в сравнение със сегашните текстове. Очакваме по-подробно прилагане на законодателството за командироване, като се има предвид социалното му значение.

Въпреки, че текстът, който създава яснота относно това кои условия на труд и заплащане следва да бъдат съблюдавани като изискуем минимум при командироване в рамките на предоставянето на услуги, е заменен с думите „начислява и изплаща трудово възнаграждение в съответствие с българското законодателство“.

Нещо повече, българското законодателство предвижда едно специфично допълнително възнаграждение - за трудов стаж и професионален опит (което сме коментирали в приложение 3). При тази твърде обща формулировка за съответствие не е невъзможно да се заключи, че допълнително възнаграждение би следвало да се дължи и на командированите работници за срока, през който полагат труд в България.

6. Промяна относно установяването на задължение на дежурство и за разположение на работодателя – (Чл. 139, ал. 5 КТ).

Не считаме, че тази промяна е наложителна: към момента в ал. 5 на чл. 139 от КТ е предвидено, че „категориите работници, за които може да се установява такова задължение, както и максималната продължителност и реда за отчитане да се определя с заповед на МТСП“.



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

Понастоящем редът за отчитане и продължителността на дежурството и времето за разположение са уредени в нарочен акт (Наредба № 2, 1994 г. за реда за установяване на задължение за дежурство или на разположение на работодателя). Според нея „категиите работници/служители за отрасъла и формата на отчитане на работното време се утвърждават от Министъра на труда и социалната политика по предложение на министерство или друго ведомство“, съответно е предвидено, че с колективен или трудов договор може да се уговаря задължение работникът/служителят да бъде на разположение. В Наредбата за работното време, почивките и отпуските има текст, според който „за дежурство и за времето на разположение ... се издава заповед от работодателя“.

Следователно уредбата към днешна дата е достатъчна. Бихме препоръчали само категориите работещи, за които може да се предвиди коментираното задължение, да бъдат определяни не с наредба на Министъра на труда и социалната политика, а от работодателя, респективно в КТД или в индивидуален трудов договор. И ако целта на новата разпоредба е установяване на категориите да бъде предоставено на преценката на страните по индивидуалното трудовото правоотношение, съответно да бъде предмет на уредба в КТД, промяната трябва да се прецизира и след което – подкрепена.



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

Приложение 3

Допълнителни предложения за прецизиране или разширяване на обхвата на промени в ЗИД КТ от страна на Американска търговска камара

1. Да се премахнат ограниченията за предоставяне временна заетост в България:

Европейска директива 2008/104¹ постановява, че всички служители трябва да бъдат третирани еднакво и не трябва да се налагат никакви ограничения в упражняването на трудовата заетост. Затова предлагаме да отпадне ограничението, задължаващо компаниите да използват не повече от 30% служители на временна заетост спрямо общия списъчен състав на работещите.

2. Защита на служителите, работещи по временна заетост

Предвид фактът, че служителите, работещи по временна заетост, изпълняват служебните си задължения на територията на предприятие, което е ползвател на временната заетост, тогава то е задължено от действащото законодателство да провежда първоначален и текущи инструктажи за ЗБУТ и в пълна степен контролира ежедневната работа на служителите. Нашето предложение е предприятието, което е ползвател на временната заетост, да е изцяло отговорно за спазването на правилата за ЗБУТ и за евентуално възникнали трудови злоупотреби по време на изпълняване на служебните задължения от служителите, работещи по временна заетост.

3. Предоставяне на служители, работещи по временна заетост за компании, които нямат регистрирано дружество в България

У нас оперират международни компании без да имат регистрирано юридическо лице в страната. Те, обаче, имат нужда от физическо присъствие на работещи за тях служители (български граждани). Затова предлагаме ЗИД КТ да допусне компании за човешки ресурси да предоставят служители, работещи по временна заетост на такива компании по същия начин, по който представените в България компании имат право да ползват тази форма на трудова заетост.

¹ Европейска директива 2008/104, Параграф 4 „Преглед на ограниченията или забраните“: Ограничения или забрани върху използването на служители на временна заетост могат да бъдат оправдани единствено с цел да защитят генералните интереси на служителите на временна заетост, изискванията за безопасни условия на труд или за да гарантират, че пазарът на труда функционира правилно и всякакви злоупотреби са предотвратени.



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

4. Преодоляване на ограниченията в обхвата на предоставяне на служители, работещи по временна заетост.

Според съществуващия КТ временна заетост може да бъде предоставяна и съответно използвана в 2 хипотези: 1) по заместване на отсъстващ титулярен служител или 2) до завършване на определената работа. Европейска директива 2008/104 постановява, че местните законодателства не бива да поставят никакви ограничения пред компаниите, имащи нужда да ползват служители, работещи по временна заетост. Предлагаме това ограничение да отпадне от КТ и да се синхронизира с Директива 2008/104.

5. Пълно покриване на всички разходи, свързани с трудовото правоотношение, от страна на предприятието-ползвател на временна заетост, за да се защитят правата на служителите.

Предлагаме да се определи изрично в Кодекса на труда, че предприятието-ползвател на временно заети служители е задължено да покрива изцяло всички разходи, генерирани от трудовото правоотношение, включително обезщетения за прекратяване на трудовото правоотношение (ако такава е полагаемо според конкретния казус), обезщетения за неизползван платен отпуск, всякакви допълнителни средства на труда, техническо оборудване и т.н., необходими за изпълняване на трудовите задължения и закупени от доставчика на услугата след поръчка от клиента.

Такава промяна ще защити правото на всеки служител да бъде обезщетен справедливо и според полагащото му се по закон. Тази промяна кореспондира отново с посочената Европейска директива 2008/104 в частта за равноправно третиране. Според нея предприятието-ползвател на временна заетост е задължено да третира временните служители по същия начин, както и своите собствени служители.

6. Краткосрочни проекти за временна заетост

Много компании се нуждаят от подкрепа на тяхната дейност в различни краткосрочни проекти (търговски вериги, развлечения, бързооборотни стоки и др.). Предлагаме компаниите, предоставящи служители в рамките на временна заетост, да имат право да използват специални почасови трудови договори без ангажимент за минимален брой часове заетост на месечна база. Целта е да се предостави гъвкавост на крайния ползвател на временната заетост да насрочва смени на тази категория служители според своите конкретни бизнес нужди. В тези трудови договори основната ставка трябва да е разрешено да се дефинира като часова, а не съобразено презумпцията, че служителите ще полагат труд като заети на пълен работен ден, т.е. 168 часа месечно. Този тип трудови договори следва да създават право на служителя на платен годишен отпуск, съобразен с отработените часове (а не с презумпцията за полагаеми минимум 20 работни



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

дни на годишна база). Наличието на такъв тип трудов договор ще бъде особено привлекателен и в помощ на студенти и хора, търсеци допълнителен доход към основния си трудов договор. Предвид набелязата тема за изчерпване на трудовия ни пазар откъм служители, вместо работодателите да се насочват към идентифициране на работници от други страни, те биха използвали наличния ресурс в България който предпочита почасова заетост – майки на малки деца, студенти, и хора търсеци допълнителен доход към основния си трудов договор.

7. Облекчено администриране на технологичните процеси

Намаляване на административната тежест и свързаната с труда бюрокрация посредством въвеждане на право на работодателите да използват технологични решения за някои от свързаните със служители въпроси като: електронен процес по подаване и одобрение на молби за отпуск.

За краткосрочни проекти, изискващи временна заетост, предлагаме да се одобри облекчен формуляр на трудов договор, изискващ окомплектоване с по-малък набор от документи от стандартния тип и с по-малко административни изисквания /като едномдневния трудов договор за работници в селското стопанство например/.

Олекотяване на правната рамка и администриране на работа от разстояние, при която работодателят няма изискване да провери дали новото работно място на служителя (домашен/настоящ адрес) отговаря на здравословните и безопасни условия на труд, а това да е задължение за оценка на риска и съответно лична отговорност на служителя.

8. Дигитализация на трудовоправните взаимоотношения

Електронен подпис във всичките му форми или Персонален идентификационен код да бъдат допуснати като валиден начин за подписване на трудов договор – такава промяна ще облекчи едновременно служителите и работодателите. Ускоряване замяната на трудовите книжки на работещите с лични електронни досиета към НАП / друга подходяща агенция. Досиетата за положен труд/трудова стаж трябва да включват всички видове договори, по които лицето може да работи в България като трудов, граждански, за управление, или съчетание от различни по вид договори, както и периоди на безработица, и т.н.

9. Премахване на допълнителните възнаграждения, полагащи се на служителите за трудов стаж и професионален опит, като действително изплащаното възнаграждение стане част от основната заплата.

Водещата бизнес логика в КТ за разграничаване на служителите трябва да е резултатът от тяхната работа. Този елемент на възнаграждението отсъства от законодателната рамка на редица



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

страни в ЕС. АмЧам България неколkokратно е оправяла препоръки към МТСП този елемент на възнаграждението да отпадне за частния сектор. Причините са няколко:

- избягване на дискриминация между по-малко опитни и по-опитни служители, които изпълняват една и съща дейност на едни и същи позиции; и
- работодателите на практика увеличават годишно заплатите на служителите съгласно движението на пазара, установено чрез пазарните проучвания на възнаграждението, и тези годишни увеличения са значително по-големи от установения процент за трудов стаж и професионален опит.

Също така е необходимо да се предприеме промяна и в данъчното, и в трудовото законодателство, разширяваща обхвата и намаляваща административната тежест при третирането на някои елементи на възнаграждението като социални разходи. Това би дало на работодателите повече свобода при структурирането на политики за гъвкаво определяне на размера на възнаграждението с цел повишаване нивото на задържане на служителите.

10. Предварителен запис в трудовия договор да определя при какви изрични условия може да се прекрати договора след изпитателния срок.

11. Разрешение за работа на квалифицирани кадри от страни-членки на ЕС (Сърбия, Украйна, Молдова и др.) да се обработват по облекчена процедура.

12. Случайни аварии и професионални болести

Нашият анализ показва, че основна загриженост, свързана с извършването на работа от разстояние, е възникването на трудова злополука. Поради факта, че работата се извършва извън помещенията на работодателя, последният не е в състояние да упражнява ефективен контрол върху работната среда на работника / служителя по време на работа, нито да осигурява справедлив процес на разследване в случай на регистрирана трудова злополука, според законодателните изисквания. Налагането на видеонаблюдение или други методи за дистанционно наблюдение на работния процес в помещенията на служителя рискува да бъде непропорционално и да наруши правата на личния живот на служителя. Затова предлагаме да се обмисли подходящ механизъм за ограничаване на отговорността на работодателя за трудови злополуки и професионални заболявания, когато такива събития са регистрирани в хода на работата от разстояние.



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

13. Преход от работа от разстояние към работа в помещенията на работодателя

Съгласно чл. 107з, ал. 3 от КТ, всички специфични условия, права и задължения на страните по отношение на работата от разстояние и изпълнението им се определят в индивидуалния трудов договор. Строгото тълкуване на споменатата разпоредба предполага, че за да определи периодът на работа на работниците, служителят и работодателят трябва да сключат допълнително трудово споразумение във всеки случай на преход от работа от разстояние към работа в помещенията на работодателя и обратно. Нашият анализ показва, че такъв подход е практически неприложим и противоречи на идеята, че работата от разстояние трябва да гарантира гъвкавост на работния процес. Възможно е, например, на всеки две седмици служителят да работи дистанционно за ден или два (където такива дни често са договорени в деня преди него) или счита, че – работил дистанционно известно време – трябва да работи от помещенията на работодателя, за да завърши определени проекти, да получи достъп до определена информация и др. Подписването на анекси за всяка такава промяна е изключително обременяващо, дори в не-пандемична среда.

Ето защо бихме предложили да се обмисли подходящо законодателно изменение, за да се опрости правната процедура за преход от работа от разстояние към работа в помещенията на работодателя. Възможно решение би било служителят да поиска писмено използването на определени дни за работа от разстояние, след одобрение от работодателя или дигитално решение.

14. Премахване на изискването безработен да получава обезщетение за безработица само ако предходните 3 години не е получавал обезщетение за безработица.

В момента това ограничение пречи на останалите без работа да могат да оцелеят. Има висококвалифицирани кадри, освободени от работа в резултат от кризата, които години наред са плащали осигуровки. Ако един човек е плащал данъци и осигуровки в продължение на 20 г. и за последните 3 години се е възползвал веднъж от обезщетение за безработица (за период от макс 12 месеца), нама логика да не може да се възползва отново сега.

15. Оптимизация на процеса по издаване на Сини карти

- Съкращаване на срока за получаване на Синя карта на ЕС на висококвалифициран гражданин на трета страна до максимум 8 седмици (от подаване на първоначално заявление до получаване на разрешението) чрез въвеждане на технически и организационни мерки изброени по-долу. Техническите и организационни мерки могат да бъдат групирани в две направления:
 - оптимизиране на процедурата и



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

- дигитализиране на процедурата, което кореспондира и със Стратегия за развитие на електронното управление в Република България 2019 – 2023 г.
- Отпадане на:
 - Нуждата от представяне на „частни“ документи (неиздавани от официален орган на власт, снабдени единствено със съответната заверка (от нотариус, апостил и т.н.) и легализация.
 - Необходимост от издаване на Виза „Д“ за граждани на трети страни, получили достъп до пазара на труда за целите на издаване на Синя карта на ЕС, които имат право на безвизов престой в Република България и осъществяване на процедура единствено пред Дирекция „Миграция“.
 - „Обосновка“ от работодателя, в условията на доказан недостиг на висококвалифицирани кадри; изискването за предоставяне на доказателства за осигурено жилище за период от 6 месеца/1 година.
- Дерогация на изискването за придобито висше образование по смисъла на Директива 2009/50/ЕО на Съвета и предоставянето на възможност за получаване на Синя карта на ЕС и посредством доказване на пет години професионален опит.
- Въвеждане единна процедура за издаване на Синя карта на ЕС и паралелно обработване от всички компетентни органи, завършваща с едновременно издаване на Решение на Агенция по заетостта, Виза „Д“ (ако е необходима) и Синя карта на ЕС.
- Въвеждане на единна електронна система (портал) за работодатели, която да се ползва от всички институции, които участват в процеса по издаване на Синя карта на ЕС (АЗ / МВнР / МВР / ДАНС), интегрирана със съответните релевантни системи, като визов контрол и т.н.
- Създаване на механизъм за регистрационен режим за издаване на единно разрешение за пребиваване и работа за целите на висококвалифицираната заетост (заместващ даването от АЗ разрешение за достъп до пазара на труда) в случаи на кандидатстване от предварително сертифицирани работодатели, където отговорността пада изцяло на съответния работодател.
- Предоставяне на възможност за работа в друг офис на работодателя, както и за командироване в страната и чужбина (при спазване на съответните миграционни политика на страната, в която е командировано лицето) и повишение (посредством промяна на длъжността) на лица, получили Синя карта на ЕС.
- Ясно разграничение на правото за промяна на работодател и възможността за оставане без работа, съответни търсенето на такова, за първите и вторите две години от общата четиригодишна продължителност на Синята карта на ЕС.



АМЕРИКАНСКА ТЪРГОВСКА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

- Възможност за чуждестранни студенти, завършили висше образование в България, да кандидатстват за Синя карта на ЕС и да получат същата, без да се налага да прекъсват пребиваването си и без да кандидатстват за виза „Д“ и да напускат страната.
- Възможност за провеждане на процедура за събиране на семейство на притежателите на Синя карта на ЕС паралелно с процеса на издаване на последната.