



Изх. № 04-00-27 / 10.04.2009

ДО  
Г-ЖА ЕМЕЛ ЕТЕМ –  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ  
СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО  
СЪТРУДНИЧЕСТВО,  
ЗАМ.-МИНИСТЪР ПРЕДСЕДАТЕЛ  
И МИНИСТЪР НА ИЗВЪНРЕДНИТЕ  
СИТУАЦИИ

**Относно:** Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ЗИД на КТ) за въвеждане изискванията на Директива 2008/104/ЕО на ЕП и Съвета от 19.11.2008 г., за агенциите за временна заетост (АВЗ).

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ЕТЕМ,

С настоящото БСК представя следните позиции и предложения по ЗИД на КТ:

1. БСК подкрепя изготвения законопроект, с който се насърчава гъвкавостта и сигурността на пазара на труда, и се регулират тристранните отношения между предприятия, осигуряващи *временна работа* („заетост” по текста на МТСП), *приемащи предприятия* („предприятие-ползвател” по текста на МТСП) и работници и служители, изпълняващи възложена работа и свързани с нея трудови задължения.

2. В общите си принципи законопроектът съответства на изискванията на Директива 2008/104/ЕО. Своевременното законово регламентиране на дейността на АВЗ е необходимо и особено актуално за България, поради много причини, вкл.:

- прилагане на общите принципи на гъвкавост и сигурност, по които България изостава чувствително спрямо всички страни-членки на ЕС, вкл. спрямо постигнатите резултати и приложими индикатори;
- покриване на потребности от трудови ресурси и изпълнение на временна работа в отделни сектори и на работни места с високи или специфични изисквания за професионална компетентност;
- необходимост от използване на предприятия от типа на АВЗ за изпълнение на програми за ограмотяване и многопрофилно професионално обучение, при едновременно осигуряване на заетост и натрупване на трудов опит;
- прилагане на общоевропейските политики за съчетаване на професионалния и семейния живот и предотвратяване на всякакви форми на дискриминация;
- разширяващите се ефекти за вътрешния трудов пазар вследствие на глобалната икономическа криза.

3. Отношенията по повод възлагане на „временна работа” по смисъла на Директива 2008/104/ЕО имат голяма степен на сходство с трудовите правоотношения, регламентирани (макар и не в достатъчен обхват, конкретност и изчерпателност) в действащия КТ.

Такива са хипотезите, при които:

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

4. Навсякъде в ЗИД на КТ следва да се замени изразът „предоставяне на работника и служителя” от един на друг работодател. Терминът „предоставяне” в КТ се употребява в само в смисъл на *предоставяне на работна сила* от страна на работниците и служителите на работодател, с когото е сключен трудовия договор (чл. 66, ал. 2 на КТ). Самата работна сила в общоприетото разбиране е способността на работника и служителя да полага труд при изпълнение на възложена работа за постигане на определени резултати. Пак в тази връзка, следва да се отчетат и позициите на представителните организации на работниците и служителите, относно дискриминационния характер на термини като „предоставяне на работника и служителя” от един на друг работодател, включени в сегашния текст.

5. Съгласно чл.107б, ал.2 от законопроекта предприятията, осигуряващи временна заетост, осъществяват своята дейност по ред и условия, определени в Закона за насърчаване на заетостта. Същевременно, липсват разпоредби за изменение на този закон, което би затруднило практическото прилагане на новите изисквания. В ПЗР на ЗИД на КТ следва да се включат изменения и допълнения на Закона за насърчаване на заетостта, регламентиращи ред и условия за осъществяване на дейността от предприятията, осигуряващи временна заетост (предприятия за временна работа), както и евентуални промени в социално-осигурителното законодателство.

6. Предлагаме в чл.107 ж, ал.1, т.7 думата „уреждане на” да бъде заменена с думата „участие в”. В Закона за уреждане на колективни трудови спорове се установяват реда, способите и процедурите за уреждане на колективни трудови спорове, а в чл.107 ж, ал.1, т.7 от проекта се регламентира права на работниците и служителите, на които е възложено изпълнение на работа в приемащото предприятие.

7. Изразът "Предприятие, което осигурява временна заетост" по текста на сегашния §1, т.10 на ЗЗБУТ<sup>1</sup> следва да бъде заменен с термина **„предприятие за временна работа”**. Предлаганият термин отразява по-добре текста и духа на Директива 2008/104/ЕО, както и наложилата се терминология в практиката и националната правна уредба.

8. В допълнителните разпоредби на КТ следва да се регламентира ново легално съдържание на понятието „предприятие за временна работа”, като се въведе

---

<sup>1</sup> ЗИД на КТ препраща към §1, т.10 на ЗЗБУТ със следната легална дефиниция "Предприятие, което осигурява временна заетост" е юридическо или физическо лице, което наема работещи с оглед предоставянето им на други физически или юридически лица за извършване на възложена от тях работа."

прецизирана дефиниция, основана, както на чл. 3, § 1, т. „б” на Директива 2008/104/ЕО, така и на основната терминология, възприета в действащия КТ.

В тази връзка предлагаме следното определение: „**Предприятие за временна работа** е всяко предприятие, което сключва трудов договор или при възникващо трудово правоотношение с работници или служители им възлага изпълнение на работа и други трудови задължения, извършвани под контрола и ръководството на приемащо предприятие, използващо временна работа”.

9. Аналогично, терминът „предприятие-ползвател”, представляващ буквален превод на чл. 3, § 1, т. „г” на Директива 2008/104/ЕО, следва да бъде заменен с по-адекватния - „**приемащо предприятие**”.

Съответно, текстът на т. 14 по § 6 на ЗИД на КТ следва да бъде променен по следния начин: „**Приемащо предприятие** е всяко предприятие, за което и под чийто контрол и ръководство се изпълняват работа и други трудови задължения от работник или служител, нает от предприятие за временна работа”.

10. Необходимо е да бъдат регламентирани **два обособени режима** на осъществяване на дейността от предприятия за временна работа, в съответствие с регламентирани общи и конкретни изисквания на законодателството, в т.ч.:

- като основна дейност от специализирани предприятия за временна работа;
- за всеки конкретен случай на временна работа, прилаган от всички останали предприятия.

При необходимост, може да бъде въведен максимално облекчен ред за предварително уведомяване на компетентните органи (ГИТ, НАП, НОИ). По такъв начин ще се улесни упражняването на последващия контрол за спазване на трудовото законодателство от предприятията за временна работа и приемащите предприятия.

БСК е готова да окаже съдействие при работата по прецизиране на текста с участие на всички социални партньори за незабавно внасяне в НС и ускорено приемане на законопроекта.

С уважение,

БОЖИДАР ДАНЕВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ