

ДО

Г-Н ИВАЙЛО КАЛФИН

ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НСТС

Изх. № 04-00-26 / 12.05.2015 г.

ОТНОСНО: Обсъждане в НСТС на Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН КАЛФИН,

Българската стопанска камара подкрепя мотивите на вносителите за необходимостта от допълнителна правна регламентация на неуредени трудови правоотношения, за усъвършенстване и прецизиране на действащи текстове в Кодекса на труда. Становището ни по представения за обсъждане Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда е следното:

1. По §1 и §4

Подкрепяме предложението за допълнение на чл. 3, ал.1 от Кодекса на труда с възможността за сключване на споразумения между представителните организации на работниците и служителите и работодателите.

Подкрепяме създаването на нова норма в Кодекса на труда - чл. 128б, за правна регламентация на задължението за водене на трудови досиета на работниците и служителите, отчитайки постигнатия консенсус между социалните партньори, както и действащата понастоящем практика в преобладаващата част от предприятията.

2. По §3

Подкрепяме приемането на нова законова разпоредба - чл. 114а от Кодекса на труда, с оглед необходимостта от регламентиране на краткотрайната сезонна селскостопанска работа, възложена от регистриран земеделски стопанин и въвеждане на гъвкави форми на заетост. Предложената форма - сключване на трудови договори за един ден, създава известни облекчения за работодателите, доколкото отпада задължението за уведомяване на НАП/ГИТ за издаване на заповед за прекратяване на трудовия договор, връчване на длъжностна характеристика и др.

В същото време се затруднява счетоводното отчитане, поради необходимостта от ежедневни разчети по извършените плащания. Не отпадат и други задължения спрямо осигурените лица – ежемесечното подаване на декларация обр. 1 и 6 по Наредба №8/МФ, подаване на част от информацията за трудовото правоотношение по Наредба №9 на МТСП, необходимост от приспадане или допълнително изравняващо месечно плащане спрямо надвнесени/недостигащи авансови вноски и др. Съществува и риск от осигурителни измами, предвид възможността за краткосрочно осигуряване (до един ден) за риска от трудова злополука и получаване на съответни обезщетения за до 90 дни. Това налага да се предвидят допълнителни ограничения и възпиращ размер на глобите и санкциите при злоупотреби с предвидените права, както и да се осигури ефективен допълнителен контрол.

Предвижда се и допълнително регламентиране на реда за издаването и отчитането на тези договори. В тази връзка БСК е предлагала многократно на МТСП, МФ и НАП съвместяване на текста на двете наредби, интегриране на електронните регистри за сключените трудови договори и за осигурените лица, както и общо намаляване на административната тежест при регистрацията и отчитането на трудовите и осигурителните отношения.

Доколкото е предвидено тези специфични трудови договори да се сключват само за икономическа дейност „Растениевъдство“, при облекчен режим с оглед спецификата на сезонната работа и пилотно само за прибирането на реколтата от плодове, зеленчуци и розов цвят, следва да бъде предвидена възможността за последващо разширяване на обхвата и в други сектори – животновъдство, туристическа индустрия и др. Предлагаме да бъде обсъдена отново възможността за издаване на ваучери за извършване на сезонна работа, подлежащи на последващо инкасиране от страна на осигурените лица при приспадане на авансово платените осигурителни вноски и данък върху дохода, като алтернативен облекчен ред за администриране на осигурителните и трудови правоотношения при сезонната заетост.

3. По §5 и §6

Подкрепяме целите на внесените изменения и допълнения на чл. 139 от КТ, с които се създава правна възможност за по-голяма гъвкавост на заетостта и работното време за работника/служителя, изработване по негова преценка и разпределение на пълното работно време в рамките на работната седмица. По такъв начин се въвежда по-либерален режим и възможност за съвместяване на професионалния и личния живот, защитаваща интересите, както на работодателите, така и на наети лица. Освен в правилника за вътрешния трудов ред по чл. 139, ал.1 на КТ, ползването на този режим е предмет на договореност и в индивидуалния трудов договор на работника/служителя.

Подкрепяме и предложението да бъде създадена нова ал. 2 в чл. 161 от Кодекса на труда, съгласно която времето на неплатен служебен или творчески отпуск по ал. 1 да се зачита за трудов стаж, тъй като този въпрос не е законово уреден, а следва да бъде регламентиран с оглед предназначението на отпуска.

4. По §7 и §8

Приемаме мотивите и целите за предложената промяна правото на платен отпуск за майчинство за четвърто и следващо дете да бъде в размер на две години, а не на година и половина, както досега, с което отпада необходимостта от 6-те месеца неплатен отпуск, на който имаха право такива майки, респективно – следва да бъде отменен чл. 165 от КТ. По този начин се осигурява равнопоставеност при отглеждането на децата в семейството, независимо от техния брой.

5. По §9

Приемаме прецизирането на текста на чл. 192, ал. 1 от Кодекса на труда.

6. §10 - §13

Приемаме предложеното прецизиране на текстовете по отношение на обучението по време на работа (чл. 230, 231 и 232 на КТ) чрез замяна на термина „обучаем“ с „работник или служител“.

Подкрепяме предлаганата нова административна мярка, съгласно която контролните органи на Инспекцията по труда да могат в случаите, когато спират дейността на предприятия, производства и обекти, включително строежа и реконструкцията им, както и машини, съоръжения и работни места, когато нарушенията на правилата за здравословни и безопасни условия на труда застрашават живота и здравето на хората, да поставят специален знак, за неразрешеното премахване на който се предвижда да се носи административно наказателна отговорност.

С УВАЖЕНИЕ,


БОЖИДАР ДАНЕВ

Изпълнителен председател