



## Електронна трудова книжка и трансфер на работници между фирмите предлага БСК

В писмо до вицепремиера Даниела Бобева относно [Третия пакет с мерки за намаляване на административната тежест](#) БСК предлага работодателите да могат да назначават 15-годишни, да се въведе електронна трудова книжка и да се регламентира възможността за трансфер на работници между фирмите.

Сред предложенията на камарата е премахването на класа „прослужено време“ и връщане на възможността за прекратяване на трудовите договори на работници в пенсионна възраст.

БСК отново припомня за предложенията си да отпаднат ограничената имуществена отговорност на работниците, както и заплащането от страна на работодателите на първите три от отпуска по болест.

### ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА БСК (пълен текст):

- Облекчаване на процедурата на уведомление на ТД на НАП при сключване, изменение и прекратяване на трудовите договори, чрез удължаване на срока до 7 дни** (чл. 62, ал.3, ал.4 и ал.5, КТ).

#### Мотиви:

По сега действащите разпоредби, работодателят няма право да допуска до работа работника/служителя, преди да му предостави заверено от ТД на НАП уведомление за сключения трудов договор. Уведомлението се изпраща в 3-дневен срок СЛЕД сключване на трудовия договор, ПРЕДИ постъпване на работа на работника/служителя. При пропускане на тридневния срок за уведомяване на НАП от страна на работодателя (в който се включват и почивните дни), уведомлението може да бъде заверено от НАП единствено след задължително предписание от инспекцията по труда.

В тези случаи, дори неуведомяването да се дължи на технологични причини (напр., грешки в информационната система на НАП или допускане на технически грешки при изписване на данни за лицето), работодателят е задължен да поиска да му бъде издадено задължително предписание от ГИТ. Това забавя с поне 14 дни постъпването на работника/служителя и на практика го лишава от възможност за получаване на доход по чисто административни причини.

БСК предлага и включване на допълнителен реквизит за код на населеното място по класификатора на населените места на НСИ с цел идентифициране на локализацията на съответното работно място и заетостта по населени места, общини, области и райони.

- Усъвършенстване използването на срочния трудов договор** в интерес на работодателите и на работниците и служителите, чрез разширяване на неговия обхват, удължаване на максималната продължителност и поредност на неговото използване (чл. 68, ал.3, ал.4 и ал.5, КТ).

Мотиви: Република България е на последно място в ЕС по използване на т.нар. гъвкави трудови договори (почасова заетост, срочни трудови договори, работа чрез агенции за временна работа и др.). Това ограничава алтернативната трудова заетост и достъпа до пазара на труда на безработни, обезкуражени лица и млади хора, вкл. с ниско ниво на образование и квалификация.

- Регламентиране правото на работодателите да сключват договори помежду си за временно или постоянно предоставяне на висококвалифицирани специалисти от едно предприятие на друго**, срещу съответно възмездяване на „предоставящия“ кадрите работодател, при постигнато взаимно съгласие на работника или служителя и работодателите (чл. 61, нова ал. КТ).

*Мотиви:* Създава се ново основание за сключване на трудов договор, с който се договаря възможност за възстановяване на средствата на „предоставящия“ кадрите работодател, които е вложил в обучението, квалификацията и преквалификацията на съответните специалисти. Предложението дава възможност за адаптация на работодателите и наетите в условия на продължаваща икономическа криза и висока безработица.

4. **Либерализация на нормативната уредба на агенциите за временна работа (ABP)**, като отпадне ограничението за дела на наети чрез ABP работници в общия брой наети от приемащото предприятие, ограничението за вида на трудовия договор между предприятие, осигуряващо временна работа и наетия работник, ограничението за изпълнение на дейност при условията на първа и втора категория труд - чл. 107р, чл. 326, ал.2, чл. 327, ал. 1, §1, т. 17 на КТ. (вж. [Позиция на БСК за ABP](#))

*Мотиви:* Република България е сред малкото страни-членки на ЕС, въвели по-високи ограничения към агенциите за временна работа (30% ограничение за дела на наетите от ABP в приемащото предприятие, ограничения за вида и срочността на трудовия договор, секторни ограничения). Това ни нарежда на последно място в ЕС по дял на наетите от ABP – форма на наемане, предпочитана от чуждите компании и инвеститори. С предложението ще се създаде възможност за по-голяма свобода и гъвкавост при използването на услугите на агенциите за временна работа, както и по-големи възможности за заетост на безработни лица.

5. **Премахване на неограничената отговорност на работодателя при непреодолима сила и на ограничената отговорност на работника при доказано виновно поведение**, довело до повреда на оборудване, като се добави „и увреждане на други материални интереси на работодателя - нарушаване на търговска индустриална тайна, ноу-хау и др.“ (чл.218, чл.206 и чл.207, КТ), вкл. след напускане или дисциплинарно уволнение.

*Мотиви:* Предложението осигурява баланс в отговорността, вменена на работодателя по отношение на случаите, в които дължи обезщетение на работника/служителя. Съгласно действащата разпоредба, работодателят отговаря за вреди, причинени на работника дори от непреодолима сила, в т.ч. при отиване и връщане до/от работното място. Работодаателят дължи обезщетение за разликата между причинената вреда – неимуществена и имуществена, вкл. и за пропуснатата полза, както и обезщетението и/или пенсията по общественото осигуряване.

Същевременно, при умишлено увреждане на имущество на работодателя, както и при причиняване на други вреди (нарушаване на търговска индустриална тайна, ноу-хау и пр.), работникът/служителят следва да отговаря за пълния размер на вредите. Подобна мярка ще действа и като превенция срещу недобросъвестни практики.

6. **Облекчаване на разрешителния режим за работа на лица от 16 до 18 г. и намаляване на прага за възраст на наетите лица от 16 г. на 15 г.** (чл.303, ал.4, КТ)

*Мотиви:* Предложението изравнява условията за наемане, действащи в повечето страни-членки на ЕС (Германия и др.). Създават се условия за въвеждане на т.нар. **дуална система** (съчетание на обучение и работа), в съответствие с приложимото международно трудово право, както и за трудова заетост на ранно отпаднали от образователната система и интеграция на значителни контингенти от неравностойни групи на пазара на труда (нискообразовани и неквалифицирани младежи от ромската общност и др.).

Процедурата по издаване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години, е усложнена с представянето от страна на работодателя на много излишни документи, доказващи съответствие със Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Необходимо е преразглеждане на Наредба № 6 за условията и реда за издаване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 г., за създаване на практически по-приложима и облекчена процедура за работодателите при наемането на такива лица.

7. **Отмяна на възможността за разпростиране на браншовите КТД (КТ, чл. 516, ал. 4) и регламентиране на възможност за неприлагане на отделни клаузи или на целия браншов КТД от отделни предприятия** чрез едностранно заявление до съответната браншова работодателска организация, страна по БКТД, ГИТ и Националния институт за помирение и арбитраж (т.нар. opt-out). Въвеждане на условие за валидност на сключен

браншов колективен трудов договор – участие в преговорите и сключване от всички национално представителни браншови работодателски и синдикални организации, покриващи съответната икономическа дейност по КИД 2008.

*Мотиви:* Разпространето по административен ред на браншови КТД нарушава правата на работодатели, които не членуват в браншови организации и не са страна по КТД, както и на работодатели, които не са в състояние да прилагат условията, договорени на браншово ниво. Нарушава се принципът за свобода на колективното трудово договаряне, заложен в Конвенция 98 на МОТ, ратифицирана от Република България. Подобен режим и практика не се прилага в законодателството на страните-членки на ЕС. С предлаганата промяна се създават необходимите условия за доброволност и легитимност на сключените браншови КТД.

- 8. Регламентиране на възможност за размяна на документи между работодател и работник/служител по електронен път (с електронен подпис),** в т.ч. връчване на заповеди за прекратяване на трудовото правоотношение, предизвестия, покани и др.

*Мотиви:* Създава се правна възможност и по електронен път да се осъществява обмен на документи, свързани с трудовите и осигурителни отношения, което ще улесни страните по трудовото правоотношение (например, при дистанционната, надомната работа и др. форми на гъвкава заетост), както и за въвеждане на т.нар. е-управление чрез упражняване на контрол от страна на ГИТ и НАП.

Предложението е електронният обмен на документи между страните:

1. да съществува паралелно с предвидените и понастоящем способности за размяна на документи (лично, по пощата с обратна разписка) и
2. да се прилага там, където е възможно и има съгласие между страните (работодател и работник/служител).

Предложеният способ за комуникация ползва и двете страни по трудовото правоотношение, намалява хартиения документооборот и спестява време и разходи.

- 9. Увеличаване от 3 месеца на 6 месеца на периода, през който работодателят може да въведе непълно работно време по икономически причини в рамките на календарна година** (чл.138а, ал.1, КТ).

- 10. Регламентиране на възможност с колективен трудов договор да се увеличава от 6 месеца на до 12 месеца периодът за сумирано изчисляване на работното време, независимо от сферата на дейност** (чл.142, ал.2, КТ).

- 11. Преглед на забраната за полагането на извънреден труд,** който се допуска по изключение само за сезонна работа, бедствия, аварии и война. При спазване на изискванията за 48-часова работна седмица и междудневна и междуседмична почивка, тази забрана да се премахне или да се увеличи максималният брой работни часове извънреден труд в рамките на една календарна година (отмяна на чл.143, ал.2 и промяна на чл.146, ал.2, КТ). **Облекчаване на режима на полагане на извънреден труд в един от почивните дни** при промени в седмичното планиране, предизвикани от промени в поръчките, доставка на материали при спазване на приложимите изисквания на КТ (чл. 144, т.6 или нова т.7).

*Мотиви към т.9, 10 и 11:* Създават се възможности за адаптиране на предприятия във временни затруднения, за поемане на извънредни поръчки, съхраняване на заетостта и последващо възстановяване.

- 12. Преразглеждане на правото на платен отпуск от 20 дни годишно за периода, в който е ползван отпуск по майчинство.** Да се съкрати продължителността на отпуска за сметка на повишаване на размера на обезщетенията, в съответствие с практиката в ЕС.

*Мотиви:* В Кодекса на труда съществуват няколко основания за ползване на платен отпуск от работниците и служителите, като всяко от тях е с различно предназначение. Основният платен годишен отпуск (чл. 155 от КТ) се предоставя на работника или служителя, заради участието му в трудовия процес, с цел почивка и възстановяване. Именно затова съществува и законова забрана

за парично компенсиране на платения годишен отпуск, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

Отпускът за бременност, раждане и осиновяване, отглеждане на дете до 2 години и др., са за сметка на осигурителни плащания, а ползваният отпуск се признава за трудов стаж. Ползването на допълнителни 40 дни основен платен годишен отпуск от майка, която е била вече две години в отпуск по майчинство, е за сметка, както на работодателя, така и на останалите работници и служители. Ето защо, когато е ползван отпуск за отглеждане на дете, не би следвало да се ползва и отпуск с цел възстановяване от трудовия процес, тъй като работничката практически не е участвала в него.

Освен това, продължителният отпуск по майчинство деквалифицира значителна част от заетите и ги изключва от пазара на труда.

**13. Създаване на възможност чрез сключване на фирмен КТД да се въведе гъвкав режим на работното време (чл.142, нова ал. 5, КТ).**

*Мотиви:* Създават се условия за гъвкавост на трудовите отношения и за сумирано изчисляване на работното време при промяна в пазарните условия, получаване на извънредни поръчки и нови договори за реализация.

**14. Задължението за изплащане на обезщетение при освобождаване на работници, достигнали пенсионна възраст, да бъде прехвърлено в приложното поле на КТД и/или индивидуалните договори (чл.222, ал.3, КТ).**

*Мотиви:* Създават се условия за гъвкавост на трудовите отношения и регламентиране на права, в съответствие с действащи вътрешни правила за заплащане на предприятието или клаузи на сключените индивидуални и колективни трудови договори. Разширява се възможността за заетост на лица в предпенсионна възраст.

**15. Отпадане на възможността Министерският съвет да определя допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения, извън регламентираните в КТ (чл.244, т.2, КТ).**

*Мотиви:* Определянето и договарянето на минималните трудови възнаграждения в рамките на КТ, в т.ч. по професии и длъжности, следва да се основава на общите принципи, определени в КТ, а не спрямо допълнителни и противоречиви изисквания, регламентираните в подзаконовата уредба, в нарушение на Конвенция 98 на МОТ за свобода на КТД.

**16. Отпадане на допълнителното трудово възнаграждение за стаж и опит (чл. 12 на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата).**

*Мотиви:* При съществуването на допълнително възнаграждение за стаж за едно и също работно място и характер на работа се получава различно възнаграждение, с което се нарушава принципът за заработване на възнаграждението и заплащане за постигнат резултат. Обратно - договарянето на конкретен размер на трудово възнаграждение в индивидуалните или колективните трудови договори според работното време или постигнат резултат създава равни условия и предотвратява дискриминацията между наетите за полагане на еднакъв по вид, количество и качество труд. Освен това, от записите в трудовата книжка работодателят трудно може да прецени сходния характер на работа при предишни работодатели.

**17. Разширяване на възможността за работодателя да прекрати трудовия договор по негова инициатива и без съгласие на работника и служителя, като чрез изменение на КТ, чрез клаузи на КТД и/или индивидуалния трудов договор се увеличи размерът на уговореното обезщетение за работника (чл.331, ал.2, КТ).**

*Мотиви:* Предложението въвежда практиката на страни-членки на ЕС и МОТ за справедливо обезщетяване на работника и служителя при прекратяване на трудовото отношение по инициатива на работодателя, като се запазва правото на обезщетения за безработица, финансирано от осигурителната система.

**18. Отпадане на задължението на работодателя за искане на предварително разрешение, вместо уведомяване на ГИТ, за прекратяване на трудовото отношение при закриване на предприятието или на част от дейността, при липса**

**на качества на работника и служителя или при дисциплинарно уволнение** (чл.333, ал.1, КТ).

*Мотиви:* Изброените случаи са извън контрола на работодателя или представляват негово право. КТ предвижда допълнителна закрила (т.нар. процедури за информиране и консултиране, уведомяване на ГИТ и други). КТ, фирмено или браншово КТД могат да предвидят достатъчни по размер обезщетения за тези случаи.

**19. Възстановяване на възможността за работодателя да прекратява с предизвестие трудовия договор на работник и служител, придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст** (чл.328, ал.1, възстановяване на старата редакция на т.10, КТ).

*Мотиви:* Улеснява се достъпът на младите хора до пазара на труда, създават се условия за нормален оборот на наетите лица според възрастта и придобитата квалификация и образование, за намаляване на безработицата сред младите хора и въвеждане на т.нар. дуална система.

**20. Включване на разпоредби за установяване чрез колективен или индивидуален трудов договор на условията и реда за разрешаване на отпуск за повишаване на квалификацията и за преквалификация** (създаване на нова алинея в чл.234, КТ).

*Мотиви:* Осигурява се упражняването на вече регламентирана възможност за повишаване или промяна на квалификацията на наетите лица.

**21. Пълно или частично освобождаване на работодатели с над 50 работници, от задължението им да определят от 4 до 10 процента от общия брой на работните места за трудоустрояване,** ако закупуват стоки и услуги от специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания в т.ч. по чл. 316 на КТ (нова алинея 3 в чл.315, КТ). Редът и условията следва да бъдат определени от Агенцията по заетостта и Агенцията за хора с увреждания, съгласувано с Националния съвет за интеграция на хората с увреждания, при внасяне на съответни промени в КТ и Закона за насърчаване на заетостта.

*Мотиви:* Работодателите и особено МСП се освобождават от задължения, които в повечето случаи не са в състояние да обезпечат. Въвежда се алтернативна възможност за доставки от специализирани предприятия от т.нар. социалната икономика и специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания, и се създават условия за разширяване на заетостта в тях. Предложението е в съответствие с правилата за предоставяне на държавна помощ и насърчаване на конкуренцията.

**22. Промяна в регламента на т.нар. ученически отпуски за дадена календарна година, а не за учебна,** по аналогия на всички останали видове отпуски.

*Мотиви:* Сегашната регламентация в КТ на ученическите отпуски за текущата учебна година създава редица трудности при тяхното администриране - и за работодателя, и за наетите лица.

**23. Прецизиране на правната регламентация на все по-популярна дистанционна форма на обучение,** доколкото е налице различна интерпретация за приложимост на чл. 169 на КТ за този случай.

*Мотиви:* Все повече млади хора учат редовно и работят, като не могат да ползват ученически отпуски, защото формата на обучение предполага откъсване на производството. Това на практика ги оцелява в сравнение със задочниците.

**24. Замяна на хартиената трудова книжка, трудовото досие на работника и служителя и дневника за издадените трудови книжки с електронни.**

*Мотиви:* От предложението ще имат полза както работодателите, така и работниците/служителите. Няма да е възможно да се „загуби“ трудовата книжка, което да е пречка на работника/служителя да ползва всички права, свързани с трудовия и осигурителния му стаж (в т.ч. пенсиониране и др.). Част от данните следва да се попълват автоматично чрез подаване по електронен път в НАП и НОИ. Информацията би могла да се администрира от ГИТ, а достъпът на отделните лица да се извършва посредством код за достъп през електронната страница на ГИТ или Агенция по заетостта.

**25. Въвеждане на специализирани трудови съдилища** за разглеждане на индивидуални трудови спорове и на задължителни предварителни процедури за доброволно разрешаване (споразумяване) при индивидуални трудови спорове.

*Мотиви:* Нарушенията, свързани с многообразието и сложността на трудовото и осигурително законодателство, както и различията в условията за наемане и упражняване на заетост, изискват въвеждане на широко прилаганата практика в страните-членки на ЕС. По такъв начин се разтоварва контролната система (ГИТ и НАП), увеличават се възможностите за защита на правата на работниците и работодателите в ускорен процес на трудова медиация (посредничество) и/или достъп до бързо и справедливо правосъдие в специализиран, компетентен трудов съд.

**26. Отмяна на определянето по административен път на праговете за минимален осигурителен доход по професии и квалификационни групи** (чл. 6, ал. 2, т.3, КСО).

*Мотиви:* Осигурява се правото на свобода на КТД, дефинирано в Конвенция 98 на МОТ. Отмяната на административното определяне на прагове за минимален осигурителен доход ще намали натиска за спад на заетостта, в съответствие с многократните препоръки на ЕК и МВФ.

**27. Отпадане на задължението на работодателя да изплаща възнаграждение от 70% от среднодневното брутно трудово възнаграждение за първите три дни от временната нетрудоспособност.**

*Мотиви:* Изплаща се обезщетение за период, за който лицето е било осигурявано, и се внасят повторно осигурителни вноски за начисленото обезщетение (КСО, чл. 40, ал. 5). Следва да бъдат регламентирани други способи за упражняване на контрол върху издаването на болнични листове. Презумпцията, че работодателят е в състояние да контролира първите 3 дни по издаден болничен лист, поемайки съответните разходи, не работи пълноценно. Работодателят не притежава правни възможности, компетенции и ресурс, нито е необходимо да ги придобива, с цел упражняване на специфичен контрол. Случаят е сходен с този по непризнаване на данъчен кредит, заради нарушения на доставчика.

**28. Обединяване на отчетните форми и регистрите на осигурените лица и сключените трудови договори, администрирани от НАП, въвеждане на код по ЕКАТЕ за населените места за идентифициране на заетостта по населени места и осигуряване на липсваща информация на персонално ниво (ЕГН), вкл. за образователния и квалификационен профил,** в съответствие с многобройни предложения на БСК ([Изх. № 05-02-44/ 26.11.2013 г.](#))

*Мотиви:*

Намалява се броят на отчетните форми, изисквани от работодателите и специфични категории осигурени лица (самоосигурени, т.нар. морски лица, регистрирани земеделски лица и др.).

Интегрират се и се подобряват информационните системи и регистрите на осигурените лица и на сключените трудови договори, администрирани от НАП.

Осигурява се липсваща информация за образователния и квалификационен профил и за заетостта по населени места.

Улеснява се контролът на трудовите и осигурителни отношения упражняван от НАП и ГИТ, както и на политиките по заетостта (МТСП и Агенция по заетостта), въвеждането на т.нар. Европейска гаранция за младежта, на политиките в сферата на висшето и професионалното образование квалификация и т.нар. дуална система.