



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2015
1051 СОФИЯ, УЛ. "ТРИАДИЦА" 2, ТЕЛ: 8119 443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

Българска стопанска камара -
съюз на българския бизнес
София, 1000 ул. "Алабин" 16-20

Изх. № 61-213
19. 07. 2019

Регистрационен индекс/дата

05-02-42^{#4} / 23.07.2019 г.

ДО

Г-Н РАДОСВЕТ РАДЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УС НА
БЪЛГАРСКАТА СТОПАНСКА
КАМАРА

На Ваш № 05-02-42#2/13.06.2019 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН РАДЕВ,

Във връзка с Ваше писмо до Министерството на труда и социалната политика (МТСП) относно въпроси, свързани с прилагането на регламентираната квота за назначаване на хора с трайни увреждания по реда на Закона за хората с увреждания (ЗХУ), Ви информирам следното:

В съответствие с новата правна рамка Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ упражнява специализиран контрол, като ежегодно планира извършване на специализирани проверки за прилагането на квотата за назначаване за хора с трайни увреждания. Проверките се извършват съгласно утвърдените вътрешни правила за осъществяване на специализираните проверки. Вътрешните правила включват критерии по прилагането на чл. 38, ал. 3, т. 1 от Закона за хората с увреждания (специфичните фактори в работната среда), процедури за предварителен контрол, текущ контрол върху изпълнението на проверките и последващи оценки на изпълнението, както и ред за извършване на проверки във връзка с прилагането на алтернативните мерки. Вътрешните правила са публикувани на официалната страница на Агенцията: <http://www.gli.government.bg/page.php?c=221&d=4387>.

По отношение на въпроса, свързан с възможностите на работодателите да направят преценка за изпълнение на задълженията си за назначаване на хора с трайни увреждания, бих искал да обърна внимание, че според чл. 29, ал. 2 от Правилника за прилагане на ЗХУ (ППЗХУ) се изисква обстоятелствата по чл. 38, ал. 3, т. 1 от ЗХУ да се обосновават писмено от работодателя съвместно със службата по трудова медицина съгласно заложените функции по чл. 25, ал. 2 от Закона за здравословните и безопасни условия на труд.

В тази връзка следва да се има предвид, че съгласно изискванията на чл. 11, ал. 2, т. 4 на Наредба № 3 от 25.01.2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина (Наредба № 3) заключение за пригодността на работник или служител да изпълнява даден вид работа се изготвя от службата по трудова медицина, като част от обхвата на извършваното наблюдение и анализ на здравното състояние на работещите. Извършваното наблюдение и анализ на

здравното състояние обхваща както предварителни медицински прегледи и изследвания за преценка на пригодността на работещите при постъпване на работа, така и периодични медицински прегледи и изследвания за ранното откриване на изменения в организма в резултат от въздействия на работната среда и трудовия процес. Заключението се изготвя въз основа на нормативните актове за осигуряване на здраве и безопасност при работа, оценката на риска и резултатите от проведените медицински прегледи и изследвания (в т.ч. и експертни решения) и се предоставя на работодателя и на работещия (чл. 11, ал. 5 от Наредба № 3). Също така за проследяване на здравното състояние на всеки работещ във връзка с условията на труд службите по трудова медицина водят здравни досиета на електронен и хартиен носител по образец (чл. 11, ал. 10 от Наредба № 3). В чл. 11, ал. 11 от Наредба № 3 е предвидено, че към здравното досие се съхраняват копия на карта за предварителен медицински преглед, резултати и заключения от задължителния периодичен медицински преглед, заключения на службата за пригодността на работещия да изпълнява даден вид работа, експертни решения на териториалните експертни лекарски комисии (ТЕЛК)/ Националната експертна лекарска комисия (НЕЛК), разпореждане на териториалното поделение на Националния осигурителен институт (НОИ) за приемане на злополука за трудова, когато такива документи са налични. Във връзка с изложеното и поради изричната разпоредба на чл. 29, ал. 2 от ППЗХУ намираме, че работодателят има възможност да получи обобщена информация от службата по трудова медицина за броя на работниците и служителите с трайни увреждания, което да позволи извършването на преценка за изпълнението на квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ.

Сключването, изменението и прекратяването на трудовите правоотношения и произтичащите от тях права и задължения за работодателите и за наетите работници и служители с трайни увреждания се уреждат съобразно трудовото законодателство.

Във връзка с въпроса за прекратяване на трудовото правоотношение на лице, които работят при условия, несъвместими със здравословното им състояние, обръщам внимание, че чл. 325, ал. 1, т. 9 от Кодекса на труда (КТ) предвижда като основание за прекратяване на трудовия договор без която и да е от страните да дължи предизвестие, невъзможността на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност (инвалидност), или по здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертната лекарска комисия. В този случай прекратяването не се допуска, ако при работодателя има друга работа, подходяща за здравното състояние на работника или служителя и той е съгласен да я заеме. От горното е видно, че законосъобразното прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 325, ал. 1, т. 9 от КТ се състои от два елемента, които трябва да са налице кумулативно: невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност, или поради здравни противопоказания и липса на друга подходяща за здравословното състояние на работника или служителя работа в предприятието. Невъзможността за изпълнение на възложената работа в първата хипотеза е поради болест, довела до трайна неработоспособност /инвалидност/, което означава на работника или служителя да е призната неработоспособност 50 на сто и повече, което е от компетентност на ТЕЛК и се извършва по установения за това нормативен ред. Втората хипотеза на текста е поради „здравни противопоказания“ и е налице в случаите, при които работникът или служителят боледува от болест, която не е довела до неговата трайна неработоспособност, но го поставя в състояние на невъзможност да изпълнява точно определена работа по трудово правоотношение. И в двата случая оценката на здравословното състояние е от професионалната компетентност на здравните органи. В компетентността на ТЕЛК е със заключението по експертното решение да се посочи болестта, довела до инвалидност, и наличието

на съответни здравни противопоказания на заболяването във връзка с условията на труд, характерни за заеманата от работника или служителя длъжност.

Във връзка с изложеното считам, че в КТ е уреден въпросът за прекратяване на трудовите правоотношения с работници и служители, които работят при условия, несъвместими с приложимите ограничения. Следва да се има предвид, че закрилата при уволнение се предоставя само по изрично изброените причини в чл. 333, ал. 1 от КТ, като прекратяването по чл. 325, ал. 1, т. 9 от КТ не е обхванато от закрилата при уволнение.

Бих желал да Ви информирам, че в процеса на разработване на законопроекта за хората с увреждания бе отправено предложение за отпадане на задължителната закрила, определена в наредбата по чл. 333, ал. 1, т. 3 от КТ, а именно за работници или служители, които към момента на възникване на трудовото правоотношение са с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто или боледуват от болест да не се ползват от тази защита. Мотивите за това бяха, че до този момент закрилата практически действа като трудно преодолима бариера пред работодателите да наемат хора с увреждания. Високата нормативна защита, с която се ползват хората с увреждания на пазара на труда силно затруднява тяхното приобщаване и намирането на работа.

Предложението бе отразено в законопроекта, но впоследствие бе оттеглено с мотив, че първоначално национално представителните организации на и за хора с увреждания са ръководени единствено от стремежа за налагане на квотния принцип и не са съобразили множеството житейски ситуации, при които отпадането на защитата би поставила конкретно лице с увреждане в неизгодно, дори дискриминационно положение.

На заседание на Националния съвет за интеграция на хората с увреждания, на което бе представен проекта на Закон за хората с увреждания, с мнозинство бе гласувано отпадането на предложеният текст за промяната, реферираща към КТ, в резултат на което предложението бе оттеглено.

Следва да се има предвид, че в случаите на обективна невъзможност или условия, възпрепятстващи работодателите да наемат хора с трайни увреждания, отделни разпоредби от ЗХУ позволяват същите да бъдат освободени от квотното задължение. Такива случаи са регламентирани в чл. 38, ал. 3 и ал. 5 от ЗХУ, а именно липсата на хора с трайни увреждания, насочени от бюрата по труда в страната или от частни трудови посредници при ползването на посреднически услуги или при наличие на специфични фактори в работната среда и естеството на работа. Друга възможност за работодателите е прилагането на алтернативни мерки за периода на неизпълнение на квотата.

Обстоятелствата по чл. 38, ал. 3, т. 1 от ЗХУ се обосновават писмено от работодателя, съвместно със службата по трудова медицина, съгласно заложените функции по чл. 25, ал. 2 от Закона за здравословните и безопасни условия на труд. При удостоверяване на обстоятелствата по чл. 38, ал. 3, т. 1 от Закона за хората с увреждания контролните органи изследват писмената обосновка, като правят преценка за наличието или за липсата на съответните специфични фактори в работната среда, посочени в обосновката, които не позволяват наемане на хора с трайни увреждания, при спазване на посочените по-горе вътрешни правила.

Следва да подчертая, че работодателите, които желаят да ползват посредничество за наемане на хора с трайни увреждания следва да уведомят съответното териториално поделение на Агенцията по заетостта, на чиято територия е седалището им, подавайки уведомление по образец, информация за което е публикувана на официалната интернет страница на Агенцията по заетостта az.government.bg. В уведомлението работодателят посочва броят на свободните работни места, които желае да заяви за наемане на хора с трайни увреждания,

насочени от дирекции „Бюро по труда“ (ДБТ), и броят на свободните работни места, които желае да заяви за наемане на хора с трайни увреждания чрез трудови посредници с издадено удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа, за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ. При промяна на обстоятелствата по отношение на предоставените данни в уведомлението работодателите в едномесечен срок от промяната са длъжни да подадат уведомление с актуални данни в съответното териториално поделение на Агенцията по заетостта. В случай, че е подадена заявка-спецификация за свободно работно място, съответното териториално поделение на Агенцията по заетостта насочва с писмо подходящи лица с трайни увреждания към работодателя, който извършва подбор сред насочените кандидати. Ако в рамките на три месеца не е извършено такова насочване с писмо от ДБТ, се счита, че няма подходящи кандидати за обявеното свободно работно място и работодателят следва да бъде освободен от квотното задължение (на основание чл. 38, ал. 3, т. 2 от ЗХУ).

Териториалните поделения на Агенцията по заетостта и териториалните дирекции на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, осъществяващи специализирания контрол, обменят по служебен път подадената информация от работодателите, на чиято територия е седалището им, относно прилагането на квотата по реда ЗХУ, в т.ч. и данни за незаетите заявени работни места, заедно с причината за незаемането им. Съгласно чл. 26, ал. 3 от ППЗХУ удостоверенията на обстоятелствата по чл. 38, ал. 3, т. 2 от ЗХУ се извършва от контролните органи въз основа на информацията, предоставена от териториалните поделения на Агенцията по заетостта по служебен път.

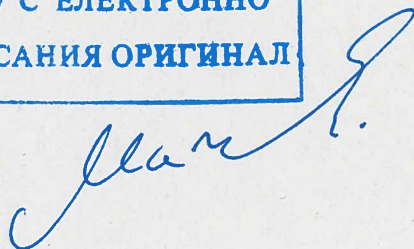
В ППЗХУ са определени видовете алтернативни мерки, които работодателят може да прилага за периода на неизпълнение на квотата и за този период не се заплащат компенсационни вноски.

В процеса на обществено обсъждане на проекта на ППЗХУ Българската стопанска камара (БСК) възрази срещу вменените задължения на работодателите относно предоставяне на информация за „средносписъчен брой на персонала за предходната календарна година, „брой на определените работни места, за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ“, „брой на заетите работни места за изпълнение на квотата“, „поименна справка за работещите по трудово правоотношение лица/хора с трайни увреждания, и други, предвид че тази информация е налична, поддържа се в електронен вид и/или може да бъде получена чрез допълнителна обработка на данни от уведомленията за сключени трудови договори по реда на Наредба № 5 от 2003 г. на МТСП, съответно Наредба № Н-8 от 2005 г. на Министерство на финансите и издадените експертни решения на ТЕЛК, от съответните компетентни държавни органи. Законът за електронното управление (ЗЕУ) вменява съответни задължения на държавните органи за осъществяване на т. нар. междурегистров обмен на данни. На основание чл. 2 от ЗЕУ е въведен принципа на еднократно събиране и създаване на данни, като „административните органи, лицата, осъществяващи публични функции, и организациите, предоставящи обществени услуги, не могат да изискват от гражданите и организациите представянето или доказването на вече събрани или създадени данни, а са длъжни да ги съберат служебно от първичния администратор на данните.“. По отношение на регламентацията на алтернативните мерки по реда на ППЗХУ следва да Ви напомня, че БСК от години отправя предложения за дефиниране на подобни хипотези във връзка с принципа на трудоустрояване, регламентиран в Кодекса на труда. Както Ви е известно, новият правен формат и заложените в него параметри са резултат от обществен консенсус. В хода на разработването на ЗХУ и ППЗХУ бяха възприети предложенията по отношение на подкрепящите и насърчителните мерки, на стриктното придържане към индивидуалния подход при определяне на потребностите на нуждаещите се. Проектът на правилник бе разгледан

на заседание на Националния съвет за тристранно сътрудничество и на Националния съвет за хората с увреждания, като направените предложения са съобразени при окончателното прецизиране на текстовете.

Уверявам Ви, че МТСП ще продължи активното участие и сътрудничество в процеса, даващ възможност хората с увреждания да бъдат включени пълноценно в заетост и да се чувстват достойни и пълноценни граждани, а бизнесът да реализира ефективно ползите от специалните възможности и капацитет на тези хора.

ВЯРНО С ЕЛЕКТРОННО
ПОДПИСАНИЯ ОРИГИНАЛ



X



БИСЕР ПЕТКОВ
Министър на труда и социалната политика
Signed by: Biser Hristov Petkov



19.07.2019