



Изх. № 221/07.05.2015 г.

**ДО
Г-Н ИВАЙЛО КАЛФИН
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ
И МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ
ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО**

Относно: Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН КАЛФИН,

Във връзка с разглеждането на проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда Асоциация на индустриалния капитал в България изразява следното

**СТАНОВИЩЕ
ПО ПРОЕКТА НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА
КОДЕКСА НА ТРУДА**

Законопроектът има за цел да уреди неуредени трудови правоотношения и да усъвършенства действащи норми в Кодекса на труда.

Предложението за добавяне на нова ал. 18 в чл. 107а от Кодекса на труда урежда право на представително облекло на служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация. Нямаме възражения по повод на целеното уеднаквяване на права на работещите по трудово и тези по служебно правоотношение.

Многократно предлаганото от нас регламентиране на краткотрайната сезонна селскостопанска работа е намерило изражение в нова законова разпоредба - чл. 114а, с която се урежда сключване на трудови договори за един ден в основна икономическа дейност „Растениевъдство“, като възможността е ограничена само за прибирането на реколтата от плодове, зеленчуци и розов цвят, за професии, неизискващи специална квалификация и такива трудови договори могат да бъдат сключвани общо за не повече от 90 работни дни в календарна година.

Предлаганият режим на осигуряване, обаче не намираме за сполучлив. Според нас съпътстващите полагането на този труд разходи следва да бъдат ограничени до данък по ЗДФЛ, здравна осигуровка и осигуровка за фонд “Трудова злополука и професионална болест”. Това ни виждане следва от вида на полагания труд и характера и естеството на работа. Считаме, че не е необходимо да се заплаща вноса за фонд “Пенсии”, дори само на основание факта, че съгласно ал. 1 този труд не се зачита за трудов стаж. Допълнителен аргумент е, че за да получи практическа реализация предлаганата еднократна работа, тя трябва да е привлекателна и за двете страни, а не да води до допълнителни свързани разходи, които да демотивират потенциалните заинтересовани лица. В тази връзка възразяваме и предлагаме се измени в посочения смисъл предложеното с §13 създаване на нова ал. 10 в чл. 4 на КСО относно обхвата на осигуряване, както и да отпадне предвиденото с § 15 (новата ал. 10 в чл. 20 на ЗНЗ) задължение за уведомяване на съответната дирекция „Бюро по труда“ от положилите труд по чл. 114а лица. Накратко – **за да сработи предлаганата удачна мярка, тя трябва да отговаря кумулативно на две условия - да не е свързана с ограничаване на права, нито със значително увеличаване на задължения за която и да било от страните.** В този смисъл подкрепяме решението лицата, които полагат труд по време на сезонната селскостопанска работа, да не бъдат лишавани от паричните обезщетения за безработица, които получават, както и да имат право да ползват пълния набор от посреднически услуги по Закона за насърчаване на заетостта.

Що се отнася до ограничението за полагане на такъв вид труд до 90 работни дни, намираме този срок за прекомерен. Същевременно предлагаме същият да бъде по-кратък и да се обвърже с правото на парично обезщетение по § 13 (предлаганата нова алинея 4 в чл. 42 от КСО), т. е. срокът на ползване на правото на парично обезщетение да не може да надвишава срока на полагания труд. В противен случай са възможни злоупотреби като това за работа от 1 ден да се ползва право на обезщетение за временна неработоспособност за срок от 90 дни.

Важно за прилагането на новата възможност е ограничаването на изискванията към трудовия договор по чл. 114а, ал. 4. Те трябва да бъдат сведени до необходимото минимално съдържание - данни за страните, място на работа и размер на трудовото възнаграждение.

Предвидено е да не се прилагат някои от изискванията, свързани с полагането на труд по трудово правоотношение като това да се изпращат уведомления в Националната агенция за приходите, да се връчва длъжностна характеристика и да се издава заповед за прекратяване на трудовия договор поради изтичане на срока. Това законодателно решение също е удачно, поради което го подкрепяме изцяло.

Предложението за нов чл. 128б в Кодекса на труда можем да подкрепим само, ако бъде обвързано с изискване за електронен характер на трудовото досие на работника или служителя. По този начин, освен адекватно на съвременните условия се намаляват и неписъщи разходи, свързани с дейността.

Предлаганата промяна в чл. 139 относно установяването на работно време с променливи граници е необходимо да бъде подкрепена. Това е правна възможност, която е добра като за работодателите, така и за работниците и служителите. И за двете страни повече гъвкавост на работното време създава условия за по-пълноценното му изпълняване, с оглед постигане на заложените цели и по-оптимално съотношение между работа и почивка.

С предложените изменения в чл. 164, ал. 1 се предвижда след използване на отпуска поради бременност, раждане или осиновяване, ако детето не е настанено в детско заведение, работничката или служителката да има право на допълнителен отпуск за отглеждането му до навършване на 2-годишна възраст. Тази промяна според нас следва да бъде обвързана с отпадане на възможността за ползване на платен годишен отпуск на основание вече ползван такъв по чл. 163 и 164 от КТ.

Подкрепяме предлаганата с §12 административно-наказателна отговорност за неразрешено премахване на знак, за спиране на дейността на предприятия, производства и обекти, за нарушения на правилата за здравословни и безопасни условия на труда, които застрашават живота и здравето на хората.

Приемането на законопроекта е важно за нас, но считаме, че за да постигне заложените цели, е необходимо горните предложения да бъдат възприети изцяло.

С УВАЖЕНИЕ,

**ВАСИЛ ВЕЛЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ
НА АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**