



ДО  
Г-ЖА МАРИЯНА НИКОЛОВА

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ ЗА  
ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

**СТ А Н О В И Щ Е**  
**на Конфедерация на труда „Подкрепа“**  
**Относно: Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда**

**УВАЖАЕМА Г-ЖО НИКОЛОВА,**

В становището на КТ „Подкрепа“ за заседанието на Комисията по трудово законодателство към НСТС нашият синдикат представи експертните си позиции по всички точки от предоставения ни проект за изменение и допълнение на Кодекса на труда. Напомняме, че тези предложения бяха направени още в началото на 2019 г. Тогава ние представихме и аргументирахме нуждата от десетки други промени в КТ в интерес на работещите. Малка част от тях намираме и в настоящия документ на Министерски съвет, но очевидно повечето не са били припознати и отразени в проектозакона. Тъй като в предходното наше становище сме описали детайлно кои мерки подкрепяме, тук ще акцентираме върху тези, които категорично не можем да подкрепим, тъй като представляват отстъпление от извоювани вече трудови права.

**1)** Предвидено е действието на т.нар. **еднодневни трудови договори (чл. 114а)**, които по същество вече превърнаха в часови договори, да бъде разпространено и в тютюнопроизводството. Алармирахме за това още през 2015 г., когато за пръв път бяха въведени тези псевдотрудови договори, които не носят трудов стаж. Те са аналог на zero-hour contracts, които се прилагат за пръв път във Великобритания. Там нулевите договори са въведени първо в земеделието и за работа на студенти. Впоследствие се разпространяват във всички икономически сектори и по отношение на всички работници. Напомняме, че Европейската комисия изработи документ, чиято цел е ограничаване прилагането на тези порочни практики. Вместо България да върви в посока осигуряване на устойчивост на работното място, с тази поправка се внася още по-голяма несигурност за работника. Впрочем за пет години МТСП не успя да направи анализ за ефекта от този тип договори. А междувременно злоупотребите, експлоатацията и недекларираният труд в сектор земеделие продължават да се разрастват.

КТ „Подкрепа“ продължава да има твърда и последователна отрицателна позиция относно еднодневните трудови договори и предлаганото поредно разширяване на страните по договорите.



2) Не сме съгласни с предложението по чл. 139, ал. 5 от КТ, насочено към отстъпване на изпълнителната власт от правомощието да бъдат определени категориите работници и служители, за които са приложими институтите на дежурството и разположението.

3) Няма как да подкрепим отстъпването от задължението да бъде осигурявана „топла“ храна в чл. 140, ал. 3. Под „топла храна“ следва да разбираме готвена храна, която е подходяща за специфичните натоварвания на нощния труд. Премахването на това определение ще доведе до осигуряването на некачествена, нездравословна храна, което обезсмисля тази социална по своя характер разпоредба.

4) **Сумирано изчисляване на работното време (чл. 142)** – от една страна, проектът коригира дългогодишното нарушаване на европейската директива, която дава възможност за прилагане на СИРВ само до 4 месеца. От години КТ „Подкрепа“ настоява българското законодателство да се съобрази с европейските норми, които са **задължителни**. От друга страна обаче, законопроектът позволява периодът на СИРВ да бъде определян за срок до 12 месеца (1 година) за определени браншове и отрасли. Директива 2003/88/ЕО категорично ограничава прилагането на сумираното изчисляване на работното време без никакви допълнителни условия само до 4 месеца. Никакви уговорки, че това може да се случва при сключване на колективен трудов договор, не са приложими – отдавна изтече възможността за дерогация, останалите ограничения са описани в чл.19, ал.2 от Директивата. КТ „Подкрепа“ счита, че така дефинираната в чл.142, ал.4 възможност би била поредно нарушение на европейското законодателство в областта на регламентиране на СИРВ чрез националните правни норми. В случай, че този текст от проекта не бъде оттеглен от вносителя, по пътя си към Народното събрание и вследствие на лобизма, който ще бъде упражнен там, тази поправка бъде приета, **КТ „Подкрепа“ ще сигнализира Европейската комисия.**

КТ „Подкрепа“ е озадачена от факта, че в предложения законопроект липсва каквото и да е предложение за промяна в режима на въвеждане на СИРВ в частта допустимост на същото **САМО в конкретно и ясно лимитирани случаи на непрекъсваем процес**. Многократно през годините предлагаме категорично и окончателно решение на този проблем чрез включване на императивен текст в Кодекса на труда, който да ограничи прилагането на СИРВ. Отново настояваме да се премахне възможността да се заобикаля закона и да се полага извънреден труд, който не се заплаща.

5) **Извънреден труд (чл. 146)** – в проекта за ЗИД на КТ се предлага за пореден път предвиждане на възможност чрез колективно трудово договаряне на ниво бранш/отрасъл да се уговаря по-голяма продължителност на извънредния труд в рамките на една календарна година, като ограничението от 150 часа годишно, да се договаря до **300 часа** на годишна база. Трудово законодателство на Република България, подобно това на всяка съвременна, прогресивна и развита държава, прогласява принципното правило за **ЗАБРАНА на извънредния труд**. Неговото полагане се допуска в точно и императивно определени случаи, като в тази посока вече бе допуснато сериозно отклонение в полза „гъвкавостта“ на работното време, т.е. в полза на бизнеса. КТ „Подкрепа“ не може да сподели мотивите и аргументите на МТСП, според които тази правна възможност би била в интерес както на работодателите, така и на работниците и служителите. Ако служител иска да полага извънреден труд, то в огромната част от случаите това



е следствие от изключително ниската цена на труда в България, която не позволява дори простото физическо възпроизводство.

Ние, като синдикат и обществено отговорна за действията и твърденията си организация, вярваме, че у нас отдавна приоритетно приложение намира принципа, че работещите не следва и не могат да се стимулират финансово на принципа „пари за здраве“. Работниците и служителите в рамките на трудовото правоотношение престираат своя труд, в качеството си на човешки същества, чиито чисто физически възможности се лимитират в определени допустими рамки, съобразени с физиологичните потребности от време за почивка и възстановяване.

Допълнителен аргумент в подкрепа на тази ни позиция е и фактът, че предложеният текст противоречи на основния принцип, на който се основава същността на колективното трудово договаряне. Съгласно чл.50, ал.2 от КТ, „колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан“. По аргумент на противното, чрез КТД могат да се уговорят само условия на труд и реализиране на трудовите правоотношения, които са **по-благоприятни** от предвидените в законодателството минимални стандарти.

След като е преценено, че е особено важно да се правят ключови промени в основния трудов закон, ще обърнем внимание и на част от исканията на административните служители, които са основата на държавността и се видя ключовата им роля при тежки кризи като настоящата.

- Предлагаме в чл.107а, ал.14, т.т.1, 2, 3, 4, 5 и 6 да станат съответно т.т.2, 3, 4, 5, 6 и 7, като се създаде нова т.1 с текст: „1. Допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит;“

КТ „Подкрепа“ категорично не приема начина, по който бе реализирана т.нар. „реформа Дянков“, стартирала през 2012 г., по отношение на формиране и актуализиране на заплатите на заетите в държавната администрация, както по трудово, така и по служебно правоотношение. Резултатът от тази реформа е дългогодишен застои на възнагражденията, обезкървяване на институциите, увеличаване на средната възраст на заетите в тях. За пореден път се правят опити да се пенсионират насилствено заетите в администрацията, но не са създадени предпоставки тези работни места да станат привлекателни. Обръщаме внимание също, че затетие по трудово правоотношение не са държавни служители по смисъла на закона. Считаме, че предвид стартиралата процедура по изменение и допълнение на Кодекса на труда, първата и неотложна стъпка в тази посока е предложеното възстановяване на начисляването и изплащането на допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

- Предлагаме в чл.107а, досегашната ал.21 да стане ал.22, като се създаде нова ал.21 с текст: „(21) При изпълнение на служебните си задължения задълженията на служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, имат право на представително облекло. Средствата за представителното облекло се осигуряват ежегодно от съответните бюджети и се предоставят на служителите при условия и по ред, определени от Министерския съвет.“

Текст с подобно съдържание фигурираше в проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, който бе подложен на обсъждане в рамките на тристранното сътрудничество през месец



февруари 2019 г. При разглеждането на проекта тогава, това предложение бе прието с пълен консенсус, но по необясними за КТ „Подкрепа“ причини, този текст не е част от сега предложения проект на ЗИД на КТ.

В много от административните структури към днешна дата, чрез вътрешни актове или заповеди са наложени изисквания, респ. ограничения по отношение на външния вид и облеклото на служителите, включително на тези, работещи по трудово правоотношение. Осезаема в тези случаи е липсата на реципрочност в задълженията на работодателя, чрез която същия да осигурява и финансира изпълнението на тези изисквания, като по този начин те се явяват допълнителна тежест за служителя, която не е регламентирана при възникване на трудовото правоотношение.

КТ „Подкрепа“ смята, че не може да се прави отстъпление от едни трудови норми за сметка на напредък по други трудови норми. В този смисъл полезността на част от предложените промени, залегнали в проектозакона, не компенсират щетите, които биха били нанесени при евентуалното разширяване на сумираното изчисляване на работното време, извънредния труд, едnodневните трудови договори. Призоваваме вносителят да премахне текстовете, които са в ущърб на интересите на работещите, и едва тогава Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда да бъде придвижен към Народното събрание. Призоваваме и българските депутати да не се поддават на лобизъм за сметка на работниците и служителите. В противен случай ще загубим и малкото хора, които са склонни да работят и живеят в България.

**С УВАЖЕНИЕ:**

**ИНЖ. ДИМИТЪР МАНОЛОВ**  
**ПРЕЗИДЕНТ НА КТ „ПОДКРЕПА“**