



## СТАНОВИЩЕ

на  
СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА МАШИНОСТРОИТЕЛИТЕ И  
МЕТАЛОРАБОТНИЦИТЕ НА КТ „ПОДКРЕПА“

**ОТНОСНО: ПРОЕКТ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ  
НА КОДЕКСА НА ТРУДА,  
ПУБЛИКУВАН ЗА ОБЩЕСТВЕНО ОБСЪЖДАНЕ.**

На 19 юни 2020 г., в Портал за обществени консултации, поддържан от Министерски съвет, бе публикуван за обществено обсъждане Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда.

По същество, този документ съдържа текстове, които не се различават съществено от предложените и обсъждани в тристранен формат в началото на 2019 г.

Още тогава Конфедерация на труда „Подкрепа“, така и индустриалните федерации на конфедерацията, и в частност СФММ, остро и категорично възразиха срещу някои от предложените реформи в трудовото законодателство.

С настоящото становище, потвърждаваме позицията си по отношение на онези предложения за промени в Кодекса на труда, които считаме за напълно неприемливи, а и недопустими:

### **Относно нормите, регламентиращи прилагането на СУМИРАНО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ (СИРВ):**

Не можем да не приветстваме предложението, предвиждащо отчетния период за прилагане на СИРВ да бъде ограничен до 4 месеца, вместо до 6. Тази промяна отразява представяните години наред искания на представителните на национално ниво синдикални организации за привеждане на националното законодателство в съответствие с европейското, което предвижда и налага именно този ограничителен режим (*член 16, буква б/ от Директива 2003/88/ЕО*). Направеното в този смисъл предложение, най-после ще синхронизира българското трудово законодателство с европейските норми, като по този начин ще се премахне едно от явните несъответствия и нарушения съществуващи в националната ни правна система.

Наред с това, обаче, представеният ЗИД на КТ отново предвижда регламентиране на възможност, която може да се характеризира само като диаметрална противоположност на предложеното по-горе синхронизиране на законодателството по отношение ограничаването на продължителността на отчетния период при СИРВ. **Предлага се, чрез приемане на нова ал.4 в чл.142 от КТ, да се създаде възможност посредством колективно трудово договаряне на отраслово/браншово ниво, периодът на СИРВ да бъде определян за срок до 12 месеца (1 година) за определени браншове и отрасли.**

Като държава-член на Европейския съюз, Република България е длъжна да прилага европейското законодателство. Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време, в чл.16, буква б) предвижда, че референтния период на изчисляване на седмичното работно време **не може да надвишава 4 месеца.**

Не можем да споделим като напълно относима в случая, изразената от МТСП гледна точка, посочена чрез Формуляра за частична предварителна оценка на въздействието, според която директивата „*позволява за определени икономически дейности да се договаря референтен период на изчисляване на седмичното работно време за период до 12 месеца, стига това да е установено в националното законодателство и да е постигнато споразумение между социалните партньори*“. Подобна дерогация (*възможност за неприлагане на разпоредба на директивата*) на ограничението заложено в чл.16, буква б), по принцип,

действително е възможна. Възможностите за дерогация на ограничението в размер на 4 месеца за референтния период по чл.16, буква б) могат да бъдат открити в чл.17 и чл.18 на Директива 2003/88/ЕО. Чл.18, в частност, предвижда възможностите за дерогация на ограничението чрез колективно трудово договаряне, но съгласно ал.1 на чл.19, обаче, **„Предвидената в член 17, параграф 3 и член 18 възможност за дерогация от разпоредбите на член 16, буква б) не може да води до установяването на референтен период, който надвишава шест месеца”**. Изключение от това правило е предвидено в чл.19, ал.2, където е посочено, че **„въпреки това, държавите-членки имат възможност, при спазване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, по обективни или технически съображения или съображения, свързани с организацията на работа, да допуснат с колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори, да се определят референтни периоди, които в никакъв случай не надвишават 12 месеца”**.

Предложението на МТСП, по начина, по който е дефинирано в проекта на нова ал.4 на чл.142, предвижда дерогация на ограничението по Директива 2003/88/ЕО чрез колективни трудови договори, но **не съдържа безусловно изискване и гаранции за наличие на другата основна предпоставка** на чл.19, ал.2 от Директивата, а именно, това да е допустимо **„по обективни или технически съображения или съображения, свързани с организацията на работа”**. Поради тази причина, СФММ 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.

При обсъждането на така предложената нормативна промяна, СФММ на КТ „Подкрепа”, освен по-горе посочените аргументи, не може да не сподели и сериозната си тревога от поредното предлагане на подобен текст, тъй като счита, че самото му поставяне за разглеждане, дава основание за сериозни опасения за създаване на предпоставки за промени, които драстично се противопоставят на интересите на работниците и служителите и тяхната защита. Тези наши опасения са свързани с процедурата по приемане на ЗИД на КТ. Независимо от резултатите от общественото обсъждане и консултациите в тристранен формат, проектът на този нормативен акт ще бъде внесен за разглеждане и приемане в Народното събрание на Република България. В тази законодателна процедура са възможни радикални изменения на вече внесените и обсъдени текстове, а още на етапа на обществените консултации, работодателски организации вече направиха официални предложения за по-драстични промени, позволяващи преодоляване на императивния характер на ограниченията, предвидени в европейското и националното законодателства. Предлага се, например, преодоляването на нормативните ограничения да става не чрез колективно трудово договаряне на отраслово/отраслово равнище, а чрез договаряне на ниво „предприятие”. Предвид факта, че на ниво предприятие, колективно трудово договаряне в България се реализира по инициатива и с участието на всяка синдикална организация, без изискване същата да отговаря на критериите за представителност, СФММ има опасения, че чрез подобни промени в законодателството, ще се създадат предпоставки за преодоляване на нормативните ограничения чрез създаване на псевдо синдикални организации, с които ще се сключват мними колективни трудови договори или споразумения, чиято единствена цел ще бъде заобикаляне на закона.

СФММ на КТ „Подкрепа” е озадачена от факта, че в предложението 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**, организацията на труда на който не позволява прилагане на подневната форма на отчитане на работното време. Многократно през годините и двете представителни на национално равнище синдикални организации предлагат категорично и окончателно решение на този проблем чрез включване на императивен текст в Кодекса на труда, който да ограничи прилагането на СИРВ

по начина, по който се прилага към днешна дата, когато всеки работодател има възможността да въвежда сумирано изчисляване на работното време и същото все по-често се прилага открито като механизъм за заобикаляне на закона.

**Считаме, че при обсъждането и приемането на планираните промени в Кодекса на труда, най-сетне трябва да бъде формулирано и коментиранието ограничение, като по този начин ще се преустанови и дългогодишното нарушаване на разпоредбите в този смисъл на Конвенция № 1 на МОТ относно работното време (индустрия)- 1919г., както и Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време.**

### **Относно нормите, регламентиращи ОГРАНИЧЕНИЯ ПРИ ПОЛАГАНЕТО НА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД:**

Напълно обективно и правдиво е да се посочи, че борбата на работещите в посока регламентиране на работното време и ограничаване полагането на извънреден труд е с вековна история.

Достиженията при нормативното ограничаване полагането на извънреден труд винаги са сочени като основен критерий за хуманизъм и прогресивност на съвременните общества. 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 едно сериозно отклонение в полза „гъвкавостта“ на работното време, т.е. в полза на бизнеса.

От 1992 г. извънреден труд се допускаше по изключение и „за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време - ако прекъсването ѝ може да доведе до опасност за живота или здравето на хората и до повреждане на машини и материали“. През 2008 г. тази хипотеза претърпя съществена редакция, при която условието „ако прекъсването ѝ може да доведе до опасност за живота или здравето на хората и до повреждане на машини и материали“ отпадна. Така, това изключение придоби действащата и към днешна редакция – „за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време“, която формулировка открива достатъчно широки възможности пред бизнеса по отношение на почти произволно полагане на извънреден труд. Не се изисква наличието на особени предпоставки и при полагане на извънреден труд при въведено сумирано изчисляване на работното време, където извънредния труд се акумулира автоматично в случаите, когато отработеното време надвишава нормалната продължителност на работното време за отчетния период.

На този фон, твърденията на определени представители на бизнеса, че забраната за полагане на извънреден труд и неговото ограничаване са архаично и ненужно наследство, са меко казано цинични и арогантни.

Освен това ограничаване, наложените чрез закона минимални стандарти, гарантиращи живота и най-вече здравето на работниците и служителите, предвиждат ограничения по отношение обема на положения извънреден труд за единица време.

**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.**

Въпреки, че предложението се внася от МТСП, то отдавна е популярно като едно от основните предложения на работодателските организации и за нас няма съмнение, че това е една от търсените и желани от тях възможности за преодоляване на недостига на квалифицирана работна ръка, като наличните работници се натоварват над допустимото с цел избягване нарастването на щата и свързаните с това разходи, отговорности и ангажменти.

СФММ на КТ „Подкрепа” не приема мотивите и аргументите на МТСП, според които тази правна възможност би била в интерес както на работодателите, така и на работниците и служителите. Тезата би била вярна, само дотолкова, доколкото е вярна констатацията, че българския работник и служител е склонен да пренебрегне както интересите си, така и опасностите за своето здраве, за да се възползва от възможността да компенсира ниските си трудови доходи чрез увеличено възнаграждение при условията на извънреден труд. Това не рядко срещано поведение отразява последиците от незадоволителната цена на труда в страната, но в никакъв случай не е довод, че е израз на интересите на работниците и служителите.

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”. Безопасността и здравето при работа в съвременните общества изискват наличието на опасност за здравето и живота на работниците да се преодолява чрез инвестиране в премахване на опасността и подобряване условията на труд, а в случаите когато това е невъзможно, чрез редуциране на работното време, през което човешкият организъм е подложен на опасни и вредни въздействия.

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.

Поради тази причина, ние сме категорично против всяка възможност за отстъпление по отношение на нормативни текстове гарантиращи абсолютни минимални стандарти, свързани с опазването на здравето и живота на работещите, каквито текстове безспорно са разпоредбите ограничаващи полагането на извънреден труд, при това, по изключение.

Допълнителен аргумент в подкрепа на тази ни позиция е и факта, 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 уговарят само условия на труд и реализиране на трудовите правоотношения, които са ПО-БЛАГОПРИЯТНИ от предвидените в законодателството минимални стандарти.

Няма причина, да се приема разпоредба, с която именно чрез колективното трудово договаряне да може да се предвижда двойно по-голям обем на извънредния труд, който може да бъде положен от работника или служителя в рамките на една календарна година, тъй като това договаряне безспорно е по-неблагоприятно за работниците и служителите.

**СФММ на КТ „Подкрепа“ се противопоставя категорично на предложението посредством колективно трудово договаряне на отраслово/браншово ниво, периодът на сумираното изчисляване на работното време да бъде определян за срок до 12 месеца (1 година) за определени браншове и отрасли, както и да се договаря по-голяма продължителност на извънредния труд – до 300 часа в рамките на една календарна година.**