

ДО

**Г-ЖА ЗИНАИДА ЗЛАТАНОВА**

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ  
СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО  
СЪТРУДНИЧЕСТВО

**СТАНОВИЩЕ  
НА  
БЪЛГАРСКАТА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА**

Относно: Дневните точки от дневния ред за провеждане на заседание на съвета на 03.12.2013г.

УВАЖАЕМА Г-ЖО ЗЛАТАНОВА,

1. Във връзка с т. 1 ЗИД на КТ (усъвършенстване на нормативната уредба на трудовите правоотношения чрез регламентиране на договор за стажуване), БТПП изразява следните свои мнения, забележки и препоръки:

БТПП принципно подкрепя посочения законопроект, който предлага усъвършенстване на съществуващата регламентация и уреждане на договорна основа на значими за пазара на труда отношения.

Наред с това, БТПП представя следните бележки и предложения:

Общи бележки:

- Предвид честотата, с която се внасят промени в Кодекса на труда, считаме, че стремежът следва да е промените да се обединяват в един законопроект.
- Предлагаме мотивите към законопроекта да се допълнят, в съответствие с изискванията на чл. 28 от Закона за нормативните актове, с информация относно

причините за приемане на акта, целите, които се поставят, свързаните с това финансови и други средства, анализ на съответствието с правото на ЕС, очакваните резултати от нормативните промени.

Бележки по конкретни текстове:

- В чл. 233а, ал. 7 не са предвидени ясни и конкретни критерии относно начина на определяне на размера на възнаграждението на стажанта..

II. Във връзка с т. 2 Мерки относно втория пакет с предложения за намаляване на административната тежест, считаме, че:

- по мярка 71 - относно: издаване на разпореждане за прекратяване на трудов договор на работник или служител, когато работникът или служителят не може да попаде заявление за прекратяване на трудовия договор пред работодателя /КТ/

***БТПП подкрепя мярката***

- по мярка 72 – относно: заверка на ревизионна книга /КТ/

***БТПП подкрепя мярката***

- по мярка 73 – относно: вписване на колективен трудов договор /КТ/

***БТПП подкрепя предложението колективните трудови договори да се регистрират и анализират на едно място***

- по мярка 75 – относно: удължаване на работното време/КТ, Наредба за работното време, почивките и отпуските/

***БТПП принципно подкрепя, но счита, че е трябвало първо да се даде статистическа информация, преди да се пристъпи към обсъждане на мярката***

- по мярка 76 – относно: извънреден труд /КТ, Наредба за работното време, почивките и отпуските/

***БТПП подкрепя мярката***

III. Във връзка с т. 3 ЗИД на КТ, касаещ изменение и допълнение в чл. 402 и чл. 404 от КТ, БТПП счита, че:

- По чл. 404, ал. 1, т. 10 – е така предложената разпоредба се създава възможност ИА „Главна инспекция по труда“ да даде задължителни предписания и така да приложи два пъти принудителни административни мерки за едно и също неспазване на срока по чл. 62,

ал. 3 КТ: веднъж на основание чл. 404, ал. 1, т. 10 и още веднъж – на основание чл. 404, ал. 1, т. 1. По този начин се създава предпоставка съответно и за „дублиране“ на глобата, налагана по чл. 415 КТ.

По тази причина, предлагаме изменението да бъде формулирано така, че изрично да изключва дублиране на предписанията на ИА „ГИТ“ по чл. 402, ал.1 , т.10 и т. 11 с предписанията на агенцията по чл. 402, ал. 1, т. 1 КТ.

- По чл. 404, ал. 1, т. 11 – тъй като съществуването на трудово правоотношение се установява от съд, задължителното предписание на ИА „ГИТ“ ще вмени на работодателя предварително да извърши действия с отрицателни за него последици, преди по случая да е постановено съдебно решение. Така може да се стигне до положение, при което в изпълнение на постановление на ИА „ГИТ“ работодател уведомява за заличаване на предходно уведомление за сключен трудов договор, но трудово правоотношение реално съществува. Тук следва да се вземат предвид негативните ефекти, които биха произтекли в такива случаи – напр. по отношение на данните за броя работници, от значение за различни лицензионни и разрешителни режими за работодателя, за осигурителните вноски, които работодателят внася, и пр. В тази връзка възниква и въпросът как при това положение работодателят ще търси възстановяване на положението отпреди задължителното предписание, вкл. на възникналите затруднения и вреди.

Важно е и да се отбележи, че заличаването на предходно уведомление само по себе си не води до прекратяване на действително сключен трудов договор или до каквито и да било последици за съществуващо трудовото отношение /извън случаите, когато работникът не е постъпил на работа след сключване на договора, при което след съответното последващо уведомление от страна на работодателя трудовото правоотношение се счита за невъзникнало/. Тук е добре да се има предвид възможността за създаване на погрешно впечатление и за двете страни, вкл. в случаите, когато сключан за фиктивен договор впоследствие се окаже действаш.

Необходимостта от допълнителна защита и гаранции за правата и интересите на работниците в посочените в мотивите случаи безспорно е налице. Следва обаче внимателно да се прецени доколко предложените законодателни промени ще постигнат тази цел достатъчно ефективно и без това да се отрази отрицателно на други аспекти на трудовите отношения.

IV. Във връзка с т. 3 ЗИД на ЗЗБУТ, БТПП предлага създаване на типови образци, които следва да са поставени на видно място в предприятието, Като по този начин, може да се пристъпи към :

- Отмяна на задължението за изготвяне на Програма за провеждане на обучение на Комитета (Групата) по условия на труд, съгласно чл. 30 от ЗЗБУТ за микро, малките и средни предприятия, както и
- Отмяна на задължението за изграждане на Комитет по условия на труд или Група по условия на труд, съгласно чл. 27 от ЗЗБУТ, отнасящи се до микро, малките и средни предприятия.

V. Във връзка с т. 4 ЗИД на ЗЗО, БТПП, счита че:

Нарушен е принципът, залегнал в чл. 3 от КТ, съгласно който регулирането на трудовите и не посредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище се извършва в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

Не е спазено изискването на чл. 75, ал. 3 от Правилника за организацията и дейността на Народното събрание, съгласно което председателят на водещата комисия на Народното събрание изисква становище от Националния съвет за тристранно сътрудничество по законопроекта, регулиращи трудови и осигурителни отношения.

БТПП за пореден път обръща внимание на неоправдано краткия срок за съгласуване, в който обективно е невъзможно да се извърши необходимия цялостен и задълбочен преглед, изискуем с оглед даване на становище по проект на закон.

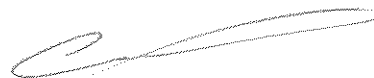
Същевременно, БТПП категорично възразява срещу така определеното със законопроекта съотношение на броя представители на държавата и на представителите на социалните партньори в органите на управление на НЗОК. По този начин се нарушава паритета на участие на държавата и на работодателските и синдикалните организации в решаването на стратегически въпроси, свързани с НЗОК. От друга страна, предвид съотношението между броя участници от държавата и предвидените кворуми и мнозинства при гласуване, представителите от държавната квота ще имат решаваща тежест при вземане на решения от органите на управление на Касата.

Наред с горното, БТПП има следните бележки по отделните текстове:

1. По чл. 6, ал. 4 – във връзка с преминаването на съответните служители на НЗОК от служебно към трудово правоотношение, със законопроекта следва изрично да се гарантира, че след предвиденото прекратяване на служебните им отношения със същите служители задължително ще се сключи трудов договор. В противен случай се създават основателни съмнения, че новата законова разпоредба може да бъде използвана за произволно отстраняване от длъжност на служители;
2. По чл. 12а:
  - За участниците в контролния съвет следва също изрично да се предвиди разпределение по квоти, още повече, че състава на контролния съвет се определя от СП при горепосочените небалансирани условия;
  - С цел прецизиране на закона, предлагаме в чл. 12а (нов) след думите «от два мандата», да се добави думата «последователно».
3. По чл. 13-16:
  - В състава на управителния съвет /УС/ не е предвидено участие на представители на работодателски организации /ал. 2/;

- Така определените брой от 5 държавни представители от общо 9 члена на УС е предпоставка единствено с гласовете от квотата на държавата да се вземат решения по съществени въпроси – контрол върху изпълнението на бюджета на НЗОК, върху дейността на НЗОК и върху оперативната дейност на директора й, решение за предсрочно прекратяване на мандата на директора, за сключване на договори за заеми, за разходване на средства от резерва на НЗОК /чл. 16, ал.3/. По отношение на необходимия брой членове за извънредно свикване на заседание на УС, представителите на държавата също имат решаващо преимущество;
  - В чл.14, ал. 5 е предвидено, че член на УС може да бъде освободен от солидарна отговорност за виновно причинени вреди за НЗОК от СП, ако се установи, че няма вина за настъпилите вреди. Тук отново изниква въпросът за условията на вземане на решения от СП, а също така не е ясно как и от кого ще се установява наличието на вина;
4. По чл. 19 – избирането на директора на НЗОК чрез конкурс се поставя в тясна зависимост от тежестта на държавните гласове в органите на управление на НЗОК. От една страна – СП определя правилата за провеждане на конкурса за избор на директор /чл. 8, т.2/, а от друга – УС провежда конкурса /чл. 15, ал.1, т.10/;
5. Не е мотивирано изменението на чл. 45, ал. 1, т. 7 изваждането на асистиратата репродукция от заплащането за оказването медицинска помощ от страна на НЗОК

С уважение,



Цветан Симеонов  
Председател на УС на БТПП