АНАЛИЗ И СТАНОВИЩЕ

От Стойчо Кръстев –Гл. юрисконсулт на НСФЕБ към КНСБ

Относно: Новите изменения и допълнения на КТ,

приети със **ЗИД на КТ- обн. в д.в. бр.107/ 18.12.2020г.**

У В А Ж А Е М И К О Л Е Г И,

Всички Вие сте в течение и са наясно с дългата и сложна, вкл. и съдебна борба, която НСФЕБ водеше продължително време с несправедливите тълкувания на нормата на чл.57 ал.2 действала до сега в КТ. Освен нея, следва да отдадем дължимото и на битките с наше участие, касаещи различни аспекти на регулиране на трудовите правоотношения, свързани както с работното време, така и с други трудови и синдикални права, и с начините на прилагане на различни отнасящи се до тези права норми на КТ, засягащи пряко интереса на работещите ни членове. С несправедливи тълкувания на норми от КТ, сме се сблъсквали, както от страна на работодателите, така и от самите институции прилагащи трудовото законодателство, каквато например е МТСП. Такива въпроси са например: - несправедливите начини на тълкуване по прилагането на нормите на извънредния труд, отчитането и заплащането му; начините на прилагане от страна на работодателите на реда на използване, въвеждането и отчитането на сумираното изчисляване на работното време; неправомерното използване на трудовия договор по чл.114 от КТ за заобикаляне на изискванията на Закона относно реда за полагане на допълнителен труд; споровете по законността на присъединителната вноска по чл.57 ал. 2 от КТ, по присъединяването към КТД, разпростирането на БКТД и др. въпроси.

В резултат на наш натиск, бяха внесени чрез Централата на КНСБ и през МТСП, наши становища в комисиите на НС, с предложения за изменение и допълнение на КТ и трудовото законодателство, относно благоприятното уреждане на голяма част от горепосочените въпроси.

На18.12.2020г., бе обнародван нов Закон за изменение и допълнение /ЗИД/ на КТ. Съществени изменения в обнародвания вариант на ЗИДКТ и внесения от МС законопроект –няма.

Най-общо, ще си позволя да Ви представя по- съществените от приетите **изменения и допълнения в КТ, обобщени в няколко групи :**

1. В първата група влизат измененията касаещи социалния диалог.

Най – напред бе приет изцяло внесеният от КНСБ, текст на нов чл.2а, с който се дава възможност на Държавата да въздейства относно насърчаването не само на тристранния, но и върху двустранния диалог и двустранното сътрудничество между работодатели и синдикати по въпросите на трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения. Дава се възможност отделно от текстовете на чл.2 и 3 от КТ, представителните организации на синдикати и работодатели на национално равнище, с насърчителни мерки от страна на Държавата, вече да полагат усилия за развитие на двустранния диалог по конкретни параметри,съгласно ал.2 на новия чл.2а. Тези параметри са: – укрепване на взаимното доверие, взаимното зачитане на интересите, утвърждаване на к.т.договаряне, повишаване на информираността на работещите, мотивацията за участието в работния процес и развитието на корпоративната социална отговорност.

В чл.3в от КТ, се дава възможност на НСТС да дава мнения и да обсъжда по- широк кръг въпроси приети от МС, свързани с въпросите по чл.3 от КТ,като се добавят думите „и по други въпроси“, след думите „Министерски съвет“ в ал.1 на чл.3в от КТ.

2. Следват изменения в чл.10ал.1,2 и 4 от КТ по приложението на КТ за някои видове трудови правоотношения между български, чужд работодател и работник и служител с място на работа в РБ или извън нея, доколкото с международноправен акт или договор в сила за РБ, НЕ Е ПРЕДВИДЕНО ДРУГО.

3. Изменения свързани с Колективното трудово договаряне.

С новата ал. 4 на чл.51б от КТ се урежда материята на разпростирането на КТД на браншово или отраслово равнище по общо искане на страните по него до Министъра та труда и социалната политика за всички предприятия от отрасъла или бранша, след като обаче - забележете- ..се изрази писмено съгласие от всички организации на работниците и служителите и на работодателите признати за представителни на национално равнище. С това ефектът от тази нова алинея е почти нулев, особено като се знае, как ще реагират на един сключен браншов договор неучастващи в неговото сключване организации / в случая представителни на национално ниво/. КНСБ – ЦЕНТРАЛА ИЗТЪКВА, че опитът и да намери нова по- широка възможност за разпростиране не се е получила, тъй като е срещнала остра съпротива на работодателските структури, които били готови заради това да провалят изцяло предлаганите промени в КТ. Наложило се да се търси компромис в този текст, тъй като целта е била да се приеме новата ал.3 на чл.57от КТ.

Новата ал.6 на чл.51б от КТ, ВЪВЕЖДА ИЗИСКВАНЕ заповедта на Министъра на труда за разпростирането, да се обнародва в неофициалния раздел на държавен вестник. Съгласно новата ал.7 пък разпрострения БКТД, се публикува на страницата на ИА „ГИТ“ в тридневен срок от публикуването на заповедта по ал.6 в Държавен вестник.

В новата ал.3 на чл.53 от КТ, се прави опит да се опрости процедурата по вписване на съответното КТД. Резултатът ще се види в практиката

Едно от най –интересните изменения в КТ се явява изменението на чл.57 и по специално на въвеждане на нова ал.3, в която се определя категорично, че страните по един КТД в предприятието, могат да определят като условие за присъединяване и заплащане на присъединителна вноска. Целта е да се сложи край на споровете , по това дали е налице или не дискриминация , чрез договарянето в КТД на клаузи свързани със заплащане на такси и присъединителни вноски по отношение на работещи, които не членуват в синдикатите страни по договора. Предполага се обаче, че съпротивата ще продължи въз основа на твърдения за противоречие със Закона и добрите нрави, въпреки че изобщо не е налице противоречие на такива клаузи с норми в КТ или в други закони. Вероятно пак ще има някъде съдебни спорове, въпреки че неморалното е да използваш труда на някой друг, на който закона е делегирал права да преговаря от името на своите членове, съгласно Конвенции 87 и 98 на МОТ, а не на всеки проявил хитрост чрез опит да обезсмисля членуването в синдикат, като поставя посредством претенции за такова криворазбрано право синдикалните членове на страните по КТД/а и самите страни/ в дискриминационно и неравностойно положение. В случая е налице едно законово противодействие на една дългогодишно практикувана несправедливост и използвачество, която дори и да е уредена в някаква законова норма, ще е грубо нарушение на синдикални права със специален характер, уредени от международно правни регламенти от най- висша степен, които дори не е необходимо да бъдат изброявани и на които вътрешното законодателство не може да противоречи .

4. Изменения в КТ свързани с полагане на труда и работното време.

Въпреки нашите многократни усилия, чрез отдел „ Правна и нормо творческа дейност „ на Централата на КНСБ, ДА ПОСТИГНЕМ ПО- БЛАГОПРИЯТНА за работещите правна регламентация относно сумираното изчисляване на работното време и полагането на извънредния труд , следва да отчетем, че не можахме да постигнем желаната от нас цел в пълнота. Известни са усилията ни, чрез поредица от становища и аргументи по тези два въпроса, с чието съдържание е многократно сезирана Централата на КНСБ, да бъде върнато старото ограничение за установяване на сумирано отчитане на работното време в чл.142, **относимо само към производствата с непрекъсваем процес.** Това обаче не се случи.

Вместо това в чл.142 ал.2 от КТ,се прие нова редакция, според която СЕ ПРЕМАХВА СЕДМИЧНОТО МЕСЕЧНОТО ИТ.Н. отчитане за не повече от 6 месеца, а се въвежда изискването да се въвежда този начин на изчисляване на работното време при условия и ред определени с наредба на МС. Като знаем как се изпълняваха подобни правомощия /за дежурствата например/, възложени на Министъра на труда и социалната политика, предстои да видим, как ще осъществи това и от МС. В новата ал.3 на чл.142 е дадена правна възможност на работодателя да установява сумирано изчисляване на работното време от 1 до 4 месеца, при условията на наредбата за която стана дума по-горе и която предстои да бъде издадена от МС . Въвежда се и нова ал.4, според която в определени отрасли и браншове определени пак с тази наредба, може

чрез отраслов или браншов КТД по чл.51б, да се въвежда сумирано изчисляване на раб. време до 12 месеца. Това според мен противоречи на една поредица от международно правни актове свързани с работното време, които е безпредметно тук да изброявам. Централата на КНСБ ги е представила на съответните заседания по обсъждането на проекта за изменения в КТ, като е изтъкнато противоречието на подобни текстове с Директивата за работното време и с Конвенция №1 на МОТ. Стои въпросът дали такива договорености в КТД, няма да са в противоречие с императивни норми на Конституцията, ЗНА, и международно правни актове от най- висока степен. **До приемането на въпросната наредба обаче следва, че поради липса на регламент сумираното изчисляване на работното време не може да се прилага!!!**

Важна по своята същност и абсурдност, е и промяната в чл.146 от КТ. С нея в този текст се въвежда нова ал.2, според която с браншов и отраслов КТД по чл.51б, може да се уговаря /забележете/, по- голяма продължителност на извънредния труд но не повече **от 300 часа**. Питам се, как ще става това при положение, че е налице абсолютна забрана на извънредния труд по Закон, като нормата часове и /то на разрешения по изключение в чл144/, според Закона е не повече от 150 часа?! **Просто за мен това е куха норма и такива клаузи в КТД, няма да може да се договарят, защото правната доктрина категорично забранява противоречието на какъвто и да е договор /в случая – КТД/ със Закона/КТ и ЗЗД/.**

5. Други изменения в КТ

Положително следва да приемем промяната в чл.155ал.2 и 3, където 8-те месеца изискуем трудов стаж, за да се придобие правото на платен годишен отпуск или обезщетение за него се намалява на 4 месеца.

С промяната в чл.154 ал.1 най- после се разбра, че следва да се чества **българската азбука** а не някоя друга!

Положително следва да оценим и новата ал.2 на чл.114 от КТ, според която работникът може да сключи такъв договор с работодателя при когото работи, за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения извън установеното за него работно време. Предстои да се установява дали ще има нови спекулации и по нов начин от страна на определени работодатели.

В чл.139 ал.5 от КТ се възприе нова редакция според която, длъжностите за които се въвежда задължение за дежурство или разположение и редът за установяването им се прехвърля към наредба на МС. Уловката в този текст е, че не се казва ясно /както бе в стария текст/ -кой –работодателят или МС ще определя тези длъжности. **От законова гл. точка би трябвало да е МС с наредбата.**

В чл.140 ал.3 от КТ, думата „топла“ е заменена с „безплатна“, което означава че за храната отпада задължението да е топла, което пък носи риск за здравето, поради възможността да се дава нездравословна пакетирана евтина храна пълна с консерванти и пр.

Относно изменението в чл107т от КТ, следва да се отбележи че се дават необосновани права на предприятието ползвател и предприятието осигуряващо временна работа

спрямо работещия и правата му при командироване. Открита е възможност за т.нар. прикрито посредствено нает работник.

Новата редакция на чл.328 ал.1 т.10. урежда прекратяване на трудовите правоотношения с учителите придобили право на пенсия по чл.69в от КСО. Тя е по-справедлива за тях.

В чл.194 от КТ, се въвежда нова ал.4, според която сроковете за налагане дисциплинарното наказание не текат от подаването на искането до получаването на мнението на ТЕЛК или на предварителното разрешение на Инспекцията по труда за уволнението.

В чл.222ал.3, правото на получаване на обезщетението поради навършване на възраст и стаж се свързва с нова по-широка възможност за получаване на обезщетението, а именно- „ ако е придобил при същия работодател или в същата група от предприятия 10 години трудов стаж, през последните 20 години, /непрекъснато или с прекъсвания/.

Следва да обърнем внимание и на измененията в чл.413,ал.3,в чл. 414 и в чл.415 от КТ,чрез които необосновано се намаляват паричните санкции за нарушенията на законодателството от страна на работодателите , вкл. и за по- тежки такива, въпреки многобройните жалби в ИА“ГИТ“ от подобни нарушения.

Добре е, че се въвежда яснота в чл.416 нова ал.9 – която казва че системни административни нарушения са налице, ако са 3 или повече от същия вид ,установени с влезли в сила нак. Постановления в рамките на 3 год. В доп. Разпоредби се въвежда в т. 22 по ясно определение за понятието системни нарушения на трудовата дисциплина. В хода на прилагане на тези нови изменения в КТ, неминуемо ще изникват проблемни въпроси , които ще следва да се решават.

Измененията и допълненията ще влязат реално в сила от началото на 2021г.

Гл.юрисконсулт на НСФЕБ-КНСБ:
Ст. Кръстев