

Коментар

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 2.1Предложението за допълнение на чл. 107з, ал. 9-11 КТ следва да се прецизираПредложените изменения пораждат необходимостта от уточни разликата между информационна система и информационна система за алгоритмично управление на работата от разстояние. От предложените промени би могло да се тълкува, че последните са системи, които по автоматизиран начин определят кога и кои работници и с каква скорост следва да работят от разстояние. Ако това е целта на закона, то така предвиденото противоречи на чл. 107з, ал. 2 КТ, съгласно която разпоредба работата от разстояние има доброволен характер. Целта е да се въведе правна уредба на системите за отчитане на работното време, тогава систематичното място на предложеното изменение е в Глава 7 КТ – Работно време и почивки. В противен случай би се създадо дискриминационно отношение във връзка с работата от разстояние и работата в помещенията на работодателя от гледна точка отчитане на работното време.Предложение за изменение: чл. 107з, ал. 9-11 КТ да отпаднат. Предложението за изменение на чл. 107и КТПредложението за изменение на ал. 2 е работното място да бъде достатъчна площ, за да е здравословно и безопасно. Не е предвиден ред за определяне на работното място „достатъчна площ“. Ако се прилагат общите правила на трудовото право, това ще е задължение на работодателя, което при предложените промени ще е практически неизпълнимо, а и непрактично. Не е уточнено и целта на тази информация, както и следва ли от същата да води последващи действия от страните в правоотношението и какви. Обществото и обществените отношения са под все повече тенденции да се даде свобода на служителите да определят мястото за извършване на работата си, и ако тази промяна се реализира, отговорността на работодателя, свързана с безопасни условия на труд и т.н. следва да бъде прецизирана предвид липсата на обективна възможност същият да ги контролира. Предложения за изменение: 1. Да се създаде нова декларация по образец на чл. 107и КТ, с която да се предвижда работникът или служителят да декларира по декларационен образец на работодателя, че избраното работно място отговаря на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд. 2. При евентуална трудова злополука отговорността на работодателя да бъде прецизирана с оглед декларираните обстоятелства. 3. Предложените промени да се съобщи в ЗБУТ.

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 2С оглед гореизложеното бихме да изразим позицията си по отношение на конкретно предложените промени в нормативни текстове, касаещи регулирането на работата от разстояние. Предложението за изменение 107з, ал. 7, т. 1 КТ следва да се прецизира Заложените текстове в законопроекта създават пречки за реализиране на работата от разстояние. На практика се ограничава възможността за работа от различни локации в хипотезата, че естеството на същата го позволява. Работата от разстояние е факт в обществените и трудовите отношения като ролята на законодателния акт да отрази новите тенденции и процеси по начин, който да гарантира правата на участниците отчитайки интересите на всички. В този смисъл фиксирането на работното място до конкретна локация такова не кореспондира с търсената промяна от заинтересованите лица – служители или работодатели. Един от най-важните аспекти е търсенето на баланс, който да не създава допълнителна административна тежест за работодателите, но да насърчава гъвкавост на условията на работата на служителите. Предложения за изменение: Да се прецизира текстът на предложенията за изменение на чл. 107з, ал. 7, т. 1 КТ съгласно изложеното или същият да отпадне. Предложението за допълнение на чл. 107з, ал. 7, т. 2 КТ следва да отпадне С разпоредбата се предвижда с индивидуалния трудов договор да се определят „периодите на работа от разстояние“ при смесен режим. С предложената промяна не се съобразява принципната невъзможност за изменение на трудовия договор освен по взаимно съгласие на страните. Това практически би създавало неудобства на всеки път при промяна на периодите на работата от разстояние да се администрира сключването на нови допълнителни споразумения. Подобен подход е практически и правно необоснован. Доказано е към момента съществуването на чл. 107з, ал. 6, т. 1 КТ, която налага при смесен режим на работата да се уговорят и условията и реда за прилагането им. Предложения за изменение: 1. Да отпадне предложението чл. 107з, ал. 7, т. 2 КТ. 2. Да се измени чл. 107з, ал. 6 КТ, като се предвиди, че въпросите, посочени там, могат да се уговорят и в правилника за вътрешен трудов ред.

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 1.3Проблем 4Защита на лични
защита на конфиденциалната информацияПри работата от разстояние въпросите за защита
личните данни и защитата на поверителната фирмена информация добиват особено значение
изисква да се създадат нормативни предпоставки за повишаване на осъзнаването от страна
служителите на сериозността на въпроса и мащабите на последствията, които могат да възникнат
при нарушаване на задълженията за опазване поверителността на данните и информацията.
е твърде деликатна, от една страна защото евентуални нарушения са трудно доказуеми, а
- поради трайно наложеното в съдебната практика разбиране, (което между впрочем споделят
недействителност на клаузи със съществени санкционни последици и клаузи, ограничаващи
правото на служителите да встъпват в трудови правоотношения с конкурентни компании за
определен период след прекратяване на трудовия си договор.Макар и не лесно, но балансирани
решения вероятно биха могли да бъдат намерени - както свързани с превенцията на такива
нарушения, така и с въвеждането на неблагоприятни последици при доказано нарушение.
Например - умишлената злоупотреба с фирмена информация да бъде изрично дефинирана
нарушение на трудовата дисциплина, което е основание за дисциплинарно уволнение.

5Комуникация между работниците и работодателяБез съмнение въвеждането на режим на работа
от разстояние поставя редица въпроси, свързани с комуникацията и размяната на документи
работодателя и работниците. Особени практически проблеми създават подписването и подготвянето
на молби и разрешения за отпуск, командировъчни заповеди, отчети за служебни разходи и подобни
подобни, които представляват част от ежедневния документооборот в компаниите. За разрешаването
на тези трудности е наложително според нас да се даде законодателен тласък
възможностите за използване на електронна комуникация и електронни документи в най-голям
обем.

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 1.2Проблем 2 Работно време

Следва да се има предвид, че работата от разстояние е форма на работа, а не форма на работно време. За да има смисъл необходимо е КТ ясно да определи, че при работата от разстояние служителят има задължението да престои трудовата функция в рамките на установеното за него работно време. Това не следва режимът на работа от разстояние да се използва за постигане на цели като баланс между личния и професионалния живот или начин за едновременно полагане на труд и полагане на усилия за децата (какъвто е често случаят понастоящем). За постигането на тези цели могат да се използват прилагат режими на гъвкаво работно време, въвеждане на ненормиран работен ден и други мерки. Решенията на организация на работното време, които законодателството предвижда. Същевременно, нормативната уредба следва да отразява и най-новите изисквания на ЕС относно правото на работника "да се изключи". Т.е. да не може да бъде задължаван от работодателя да отговори на обаждания или на е-мейли или по какъвто и да начин да бъде служебно ангажиран извън установеното за него работно време. Нещо, което в много компании не е факт в момента. Трябва да следва ясно да се заложат текстове в нормативните актове, така че правото „да се изключи“ да е приложимо по отношение на всички работещи, независимо дали полагат труд от разстояние в работното помещение на работодателя. Проблем 3Трудова злополукаИ при надомната работа, и при работата от разстояние много важно място според нас заема въпросът относно въвеждане на адекватни и приложими критерии за разграничаване на трудова злополука и битов инцидент. В момента в законодателството ни липсва каквато и да е регламентация на въпроса и приемливо е такава считаме за належащо. Не успяхме да намерим нормативно решение на проблема и в чуждестранно законодателство, но според практиката на съдилищата в Германия, за трудова злополука се счита инцидент, който е настъпил при или във връзка с упражняването на трудовата функция. Например, приема се че изкачването на стълбите в дома, за да се отиде до помещението, което се изпълнява работата, е дейност свързана с изпълнението на трудовите задължения и ако в този момент служителят падне по стълбите и се нарани, това ще бъде трудова злополука. Същевременно, ако настъпи инцидент докато служителят си прави кафе, това не се приема от немските съдилища за трудова злополука, защото не се свързва с изпълнението на работата. Дори в дадените приключения обаче, въпросът може да бъде спорен и не е никак лесен за разрешаване. В крайна сметка, в някои случаи възприет подходът, че в случай на съмнение, служителят следва да докаже връзката на дейността при която е настъпила злополуката с трудовата дейност, която той изпълнява за работодателя. Наред с приемането на адекватна законова дефиниция за трудова злополука, би могло да се разглеждат мисли и в посока възприемане на някакви форми на застраховане на риска от инциденти на работното място. Например, служителите при работа от разстояние или при надомна работа, за сметка на работодателя да си споделяне на разходите за застрахователната премия. Според нас това би могло да бъде едно от решенията на проблема.

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 1.1Проблем 1Надомна работа и от разстояниеОсновен проблем, според нас е, че нормативната уредба в България и в частта на Кодексът на труда, в настоящия си вид в голяма степен слага знак за равенство между двете на работа, които по същността си представляват два различни правни института (по модел възприет в някои чужди национални законодателства), а именно - надомната работа (work from home/home office) и работата от разстояние (mobile working).На практика, съгласно разрешението, което дава българският законодател в момента, разликата между надомната работа и работата от разстояние се свежда предимно до средствата, чрез които се изпълняват трудовите задължения при двете разновидности на организация на работа - за извършване на работата от разстояние необходимо и задължително условие е използването на информационни технологии.Същевременно и в двата случая КТ изисква работникът да изпълнява работата си от обособено място в дома си, а не на друго място, но при всяко положение постоянно стационарирано.Не такава е логиката на законодателите в някои други държави. В Германия[1] например, "home office" е форма на работа, при която работата се извършва от дома на работника или от друго постоянно място извън помещенията на работодателя. В противовес на това, "mobile working" е съществено различен вид форма на работа, при която (именно защото се използват информационни технологии и те позволяват това) служителят може да изпълнява трудовите си задължения от всяко място, което прецени за подходящо (включително места различни от работни помещения, като кафенета, клубове или открити пространства), без да е необходимо то да е предварително определено или съгласувано с работодателя и без то да има постоянен характер.От това произтичат и различните задължения и отговорности на страните по трудовото правоотношение в единия и в другия случай, включително по отношение на изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, осигуряване на технически средства за изпълнение на работата и др.Според нас в споменаваната уредба следва да бъдат промените, които са наложителни ако целта е да се превърне работата от разстояние в работещ и приложим в практиката модел.В този случай обаче действащата нормативна уредба все още се нуждае от немалка редакция и внасяне на изричност по редица положения, които на този етап не са докрай изяснени.Изразяваме мнение, че е необходимо създаването на междуведомствена работна група, включваща специалисти от различни области като юристи, експерти по организация на труда, социални психолози и др. Трябва според нас да бъдат по-детайлно регламентирани въпроси като:За чия сметка следва да бъде организирано работното място, така че да отговаря на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд?За чия сметка следва да бъде осигуряването на офис оборудване (извън техническите средства), например работно бюро, офис стол, подходящо осветление и др.Работникът или работодателят трябва да покрива режимните разходи за работата от въкъщи?Как следва да се доказва възникването на трудова злополука при работа от разстояние?И още редица други

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 1До ГОСПОДИН НИКОЛАЙ ДЕНКОВ, МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ,ГОСПОЖА ИВАНКА ШАЛАПАТОВА, МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ отСДРУЖЕНИЕ „СЪВЕТ НА ЖЕНИТЕ В БИЗНЕСА В БЪЛГАРИЯ“ („Сдружението“ и/или „СЖББ“), със седалище и адрес: град София, ул. Слатина, п.код 1113, бул. “Цариградско шосе” №125, бл.3, каб.129, ЕИК 176633290, представено от ЦВЕТАНКА ГЕОРГИЕВА МИНЧЕВА във връзка с:ПРЕДЛОЖЕНИЕ относно представения за обществено обсъждане проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда на жените в бизнеса в България (СЖББ) е сдружение с нестопанска цел в обществена полза. Целта на сдружението е да популяризира добрите практики и програми за насърчаването на професионалното развитие на жените в малкия и среден бизнес и израстването им в мениджърски позиции; да подкрепя младите специалисти и таланти, за да реализират потенциала си в България и да подпомага младежи в неравностойно социално положение в тяхното образование. Основната цел на настоящето предложение е да се изложат идеи за корекции в предложените промени в Кодекса на труда с цел оптимално постигане на целта на закона. Преди да изложим конкретна промяна по предложените законодателни промени, бихме искали да обобщим практически проблеми при прилагането на режима на работа от разстояние в България, както и да изложим принципна концепция относно възможностите за преодоляването им.

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 4Предложенията за изменение на чл. 107л, ал. 8 КТ са дискриминационниПредложеният текст въвежда правото на откъсване от работната среда в българското трудово право и следва да бъде приветстван, доколкото е стъпка в създаването на баланс между личния и работния живот на работника или служител. Правото на откъсване понастоящем може да бъде изведено по тълкувателен път от действащата уредба на работно време и отпуски в КТ.Включването на разпоредбата изрично в специални правила за работа от разстояние обаче води до извода, че тя намира приложение само при работници и служители, работещи от разстояние. Това представлява пряка дискриминация на работещите в помещенията на работодателя.Предложение за изменение: чл. 107л, ал. 8 КТ да бъде въведена в Глава 7 - Работно време - или да отпадне изцяло. Предложението за изменение на чл. 245, ал. 3 КТ следва да се прецизираПредложеният текст транспонира чл. 12 Директива 2010/18/ЕС поради което следва да бъде подкрепено като идея.Включването му обаче в общите правила за работно време относно трудовото възнаграждение необосновано много разширява приложното му поле, което следва да бъде ограничено само до командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги по чл. 121а, ал. 1 КТ.Предложение за изменение: да се увеличи приложното поле на чл. 245, ал. 3 КТ до предвиденото в Директива 2014/67/ЕС. С оглед на гореизложеното,УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН НИКОЛАЙ ДЕНКОВ, УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ИВАНКА ШАЛАПАТОВА, Съветът на жените в бизнеса в България потвърждава своята готовност за участие в работни групи и дискусии с цел случване на необходимите промени в трудовото законодателство относно работата от разстояние, които обективно и справедливо да отразяват обществените потребности и реалности, но и да следят за баланса в правата и интересите на участниците в тези процеси. Уважение,Цветанка МинчеваПредседател на Управителния съвет

Съветът на жените в бизнеса в България

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 3Предложението за изменение допълнение на чл. 107и КТ е непълноПредложението за изменение на чл. 107и КТ не адресно изключително важният в практиката въпрос дали работодателят дължи компенсационни плащания на работника или служителя, работещ от разстояние (например за електричество, интернет, др.). Ако такива плащания се дължат според българския законодател, то следва да бъде определено редът за изчисляването им. Ако не се дължат, то това следва да бъде изрично предвидено в тази връзка следва да се адресира и приложението на Наредба № 11 от 21.12.2005 г. за условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, както и на специалните защитни норми при полагане на нощен труд. Предложението за изменение и допълнение на чл. 107к КТ следва да се прецизираПредложението за създаване на ал. 2 на чл. 107к КТ следва да отпадне поради въвеждането на предложената в т. 4 по-горе декларация от работника или служителя за здравословни и безопасни условия на труд.В допълнение, понятието предложената в проекта редакция – работникът или служителят да предостави писмена информация за осигуреното работно място – поражда практически и правни казуси, ако работникът или служителят отказва съдействие.Съгласно изложеното в т. 4 по-горе и в допълнение към обществените отношения и по-конкретно тези, свързани с трудовите правоотношения изисковата промяна. Промяната следва да отразява новата реалност и да следи за правата и интересите на участниците. Тя следва да се случи, отчитайки добрите примери от останалите европейски държави и спазвайки принципите добросъвестността и справедливостта. В този смисъл, справедливо и житейски оправдано е, ако се даде свобода на служителите да определят мястото на извършване на работата си, отговорността на работодателя, свързана с безопасни условия на труд и т.н. следва да бъде прецизирана предвид липсата на обективна възможност същият да бъде контролират. С оглед изложеното, и отговорността на работодателя при евентуална трудова злополука, свързана с декларираните от служителя/работника безопасни условия на труд следва също да се изключва или да бъде ограничена със съответните механизми, които справедливо регулират тези взаимоотношения.Предложения за изменение: 1. Да се прецизира текстът на чл. 107к КТ и предложението за изменение на чл. 107 к съгласно изложеното. 2. Да се измени чл. 55, ал. 1, като се изключи приложението му при работа от разстояние и надомна работа. Предложението за изменение на чл. 107л, ал. 1 и ал. 3 КТ следва да се прецизиратОтпадането на текста на чл. 107л, ал. 3 КТ работниците и служителите, извършващи работа от разстояние и тези, работещи в помещенията на работодателя, биха били поставени в неравно положение. Записаните изменения позволяват работещите от разстояние да полагат труд в продължителност по-голяма от работещите в помещения на работодателя. Предвидено е създаването на нова ал. 6, изр. 2, която дава право на работника или служителя да получи достъп до данните в системата за отработено от него време. Такъв достъп следва да бъде възможен за всеки един работник или служител независимо от това дали работи дистанционно или в помещенията на работодателя. И обречено ако няма такава система за работниците и служителите, работещи в помещенията, не е оптимално осигуряването ѝ само за работници и служители, работещи от разстояние.Предложения за изменение: предложените промени в чл. 107л, ал. 3 и ал. 6 КТ да отпаднат изцяло или да се гарантира равнопоставеност на работници и служители, независимо от локацията, на която работят.

Становище на Сдружение за модерна търговия<https://moderntrade.bg/news/становище-на-съвет-на-жените-в-бизнеса-в-българия-част-3-предложението-за-изменение-допълнение-на-чл-107и-кт-е-непълно> относно-проект-на-закон/

Становище на БСКСтановището на БСК е публикувано на адрес https://bia-bg.com/uploads/files/positions/2023-09-11-_stanovishte_RR.pdf

б. Становище по въвежданата нова разпоредба на чл.245 ал.3 от Кодекса на труда - продължение. Нататък, при замяната и разширяване обхвата на разпоредбата на чл.357 ал.1 изречения второ и трето с новата разпоредба на чл.245 ал.3 е отпаднало посочването на лична отговорността на изпълнителите, а именно за заплащане на „минимално възнаграждение“. Вероятно законодателят е преценил, че с определянето на систематично място на новата разпоредбата в чл.245 е достатъчно при тълкуване да се изведе, че отговорността на изпълнителя е ограничена до гарантиране изплащането на трудово възнаграждение в размер 60 на сто от брутно трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за стр. 10 в случаите, в които заплащането му е просрочено от страна на работодател, но считаме за необходимо в разпоредбата на алинея трета да се направи изрично пояснение и препращане към смисъл. Нашето предложение е съдържанието на разпоредбата на чл.245 ал.3 да бъде изцяло да се предвиди и нова ал.4, както следва: „(3) Когато работодателят е пряк подизпълнител по договор за предоставяне на услуги, изпълнителят по договора отговаря солидарно за гарантиране изплащането на просроченото трудово възнаграждение на работниците или служителите. Отговорността на изпълнителя се ограничава до правата на работника или служителя, произтичащи от договорните отношения между изпълнителя и работодателя и е до размера на гарантираното трудово възнаграждение в размерите по ал.1. (4) Изпълнителят по договора не носи отговорност, ако при възлагане на услугите на подизпълнителя и в хода на изпълнение на договора полагал дължима грижа, включително като заплаща своевременно дължими на подизпълнителя възнаграждения по договора за услуги и контролира спазването от страна на последния на изискванията на трудовото законодателство“.

б. Становище по въвежданата нова разпоредба на чл.245 ал.3 от Кодекса на труда - продължение. Подобен подход е възприет в повечето държави членки, видно от Доклада на Комисията до Европейския парламент, Съвета и Европейския Икономически и Социален комитет относно прилагането и изпълнението на Директива № 2014/67/ЕС на Европейския парламент и Съвета от 15 май 2014 г. за изпълнение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 102/2000 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешен пазар („Регламент за ИСВП“) от дата 25.09.2019г.[1], в който се посочва: „3.9.3. Дължима грижа. Директивата дава възможност за въвеждане на изключение, съгласно което изпълнители, които отговарят на определени стандарти за дължима грижа по отношение на своя подизпълнител, са освободени от отговорност (член 12, параграф 5). Шестнадесет държави членки са въвели възможността за защита въз основа на дължима грижа. В повечето случаи това е под формата на обща оценка на дължимата грижа от страна на изпълнителя в конкретния случай (Гърция, Ирландия, Кипър, Нидерландия, Обединеното кралство, Полша и Чешката република). Дванадесет държави членки (Австрия, Белгия, Испания, Люксембург, Нидерландия, Полша, Румъния, Словакия, Унгария, Франция, Хърватия и Чешката република) имат изрични критерии за законовите задължения на изпълнителя да контролира и/или насърчава спазването от страна на подизпълнителя, докато степента на подробност варира от много общо указание в Полша до подробно изброяване на критериите в Хърватия. В италианското законодателство е предвидено, че дължима грижа само за сектора на автомобилния транспорт.“ [1] <https://eur-lex.europa.eu/lexicon/content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0426&from=EN>

б. Становище по въвежданата нова разпоредба на чл.245 ал.3 от Кодекса на трудаПриветсваме намерението да се отстрани несъответствието на националното законодателство с изискванията на Директива 2014/67/ЕС (нататък „Директивата“), като се предвидят недискриминационни мерки за регламентиране на отговорност за изплащане на трудовото възнаграждение на работници и служителите при веригите от подизпълнители, включително когато те не са командирова на друга държава-членка. Целта на транспонираната разпоредбата на чл.12 от Директивата е да ограничи измамите в строителния сектор, като задължи държавите членки да предприемат мерки за да гарантират, че при веригите от подизпълнители изпълнителят, на когото работодателят е пряк подизпълнител, може, освен работодателя или вместо него, да бъде подвеждан под отговорност от командирования работник. Въпреки, че държавите членки са били задължени да въведат такава отговорност само за подизпълнителите в строителния сектор, при първона транспониране на Директивата с изменението на чл.357 ал.4 от Кодекса на труда, е взето решение да обхване всички сектори на бизнес в България. При вземане на това решение обаче, законодателят ни не е приложил дадената от Директивата възможност за въвеждане на изключение, съгласно което изпълнителят, които отговарят на определени стандарти за грижа по отношение на своя подизпълнител, са освободени от отговорност (член 12, параграф 2). Доколкото в телекомуникационният сектор, който АТИ представлява традиционно не са на подобни случаи на измами, водещи до нарушаване на права на работници и служители на подизпълнители и в дейността си Операторите полагат дължимата грижа при възлагане на работата, считаме за целесъобразно да се определят правила, при които действащите добросъвестни дружествата в България да бъдат защитени от отговорността, въвеждана с разпоредбата на чл.3 от Кодекса на труда.

5. Становище по въвежданата нова разпоредба на чл.107л ал.8 В алинея 8 в чл. 107л с новата разпоредба регламентира т.нар. „право на изключване“, т.е. правото на работника или служителя да не осъществява електронна комуникация с работодателя по време на регламентирания почивка да не се допуска нарушаване на законоустановените почивки и за подобряване на възможности за съчетаването на професионалния и личния живот. Тази нова алинея е предвидено да се прилага само за работници и служители, които извършват работа от разстояние. Подобна правна възможност само при определен начин на работа е дискриминационно. Считаме, че системно място на тази разпоредба е в чл. 153, доколкото това право следва да се отнася за всички работници и служители, независимо от уговорения начин на работа – от разстояние, хибриден или в помещенията на работодателя.Предвид изложеното по-горе, с оглед осигуряване на нормална последователност и равно третиране на всички работници и служители е разпоредбата на чл.107 ал.8 да отпадне от законопроекта и да се създаде нова алинея 5 в чл.153, както следва:(5) Работникът или служителят не е длъжен да осъществява електронна комуникация с работодателя по време на междудневната и седмична почивка, освен когато в индивидуалния и/или в колективния трудов договор са уговорени условия, при които това е допустимо.

4. Становище по въвежданата нова разпоредба на чл.107к ал.2С разпоредбата на чл.107к а регламентирано задължение на работника или служителя, който извършва работа от разстояние да предостави на работодателя писмена информация за характеристиките на осигуреното работно място за извършване на работа от разстояние. Считаме, че тази разпоредба следва да конкретизира, така че да се отнася до постоянното място, от което работникът работи от разстояние. Нашето предложение е в съдържанието на разпоредбата да бъде изменена по следния начин:(2) Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние от подалек характер, е длъжен да предостави на работодателя писмена информация за характеристиките на осигуреното от него работно място за извършване на работа от разстояние, съответно да следва указанията дадени от работодателя указания за прилагане на предпазни мерки за отстраняване, намаляване и контролиране на риска на работното място.

3. Становище по отношение изменяните и въведени нови разпоредби на чл.107и ал.1 и ал.2:Установеното в чл.107и ал.1 задължение на работника или служителя да осигурява работното място за извършване на работа от разстояние без риск за здравето и безопасността има декларативен характер. Извършването на оценка на риска на работното място е задължение на работодателя и предвид доброволния характер на работата от разстояние, тази преценка не трябва да се вменява на работника, който не разполага със съответни знания и квалификация, за да извърши. Считаме, че въвежданото с новата ал.2 изискване за достатъчно площ, за да се разположи необходимото работно оборудване, така че извършваната работа да не застрашава живота и здравето на работещия е формално, доколкото не е въведен правен механизъм чрез който работодателят, съответно службите за трудова медицина ще могат да проверяват спазването му.Нашето предложение е съдържанието на разпоредбата на ал.1 да бъде изменено, съответно ал.2 да отпадне:Работникът и служителят, който извършва работа от разстояние, осигурява работното място и условия за труд, които отговарят на правилата и указанията на работодателя за здравословни и безопасни условия за труд.

2. Становище по въвежданите нови разпоредби на чл. 107з, ал. 9-11, чл. 107л, ал. 6 - продължениеПредвид изложеното по-горе, с оглед осигуряване на нормативна последователност и технологична неутралност, нашето предложение е т. 23 и 24 от § 1 от Допълнителните разпоредби и чл. 107л, ал. 6 да отпаднат от Законопроекта, като на тяхното място да бъдат добавени чл. 128в, чл. 128г и чл. 142а, както следва:Чл. 128в. Работодателите обработват лични данни на работниците и служителите в съответствие с този закон, а за неуредени в него въпроси - в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО ("Общ регламент относно защитата на данните") и Закона за защита на личните данни.***Чл. 128г (1) Когато работодателят взема решение, основано единствено на автоматизирана обработка на данни за работниците или служителите, включително профилиране по смисъла на Общия регламент относно защитата на данните, работодателят е длъжен:1. да уведоми предварително работниците и служителите за това, както и да им предостави информация относно логиката при вземането на решения, значението и предвидените последици от последните, в това число и за правата по т. 2;2. да осигури на работниците и служителите правото да поискат човешка намеса и обяснение, да изразят становище и да повлияят на решенията, основаващи се единствено на автоматизирана обработка, взети спрямо тях.(2) Когато вземането на решения по ал. 1 работодателят няма право да обработва специални категории данни по чл. 9, параграф 1 от Общия регламент относно защитата на данните.***Чл. 142а. Действително отработеното време, в това число при работа от разстояние, нощен и/или извънреден труд, може да се отчита и чрез автоматизирани системи.“

2. Становище по въвежданите нови разпоредби на чл. 107з, ал. 9-11, чл. 107л, ал. 6, както и свързаниПриветстваме желанието на вносителя да регламентира изисквания при използване на информационни системи от страна на работодателите, чрез които се възлага и/или отчита и/или с които се вземат автоматизирани решения, засягащи правата и задълженията на работниците и служителите.В същото време, отчитаме, че:Такива системи могат да бъдат използвани от работодателите не само при работа от разстояние, поради което изискванията им трябва да бъдат регламентирани общо и независимо от начина на работа; иПредложени изисквания до голяма степен са вече регламентирани в Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО („ОРЗД“). По-конкретно:Правото на информация относно данните, свързани с работника/служителя, които са обработвани от работодателя, е регламентирано в чл. 13 от ОРЗД. Когато работодателят използва системи за автоматизирано вземане на решения, включително профилира, съгласно цитираните разпоредби той трябва да предостави и съществена информация за използваната логика, както и значението, и предвидените последици от това използване за служителите;Правото на достъп до съхраняваните или обработвани по друг начин лични данни е регламентирано в чл. 15 от ОРЗД;Правото на коригиране на неточни данни (когато касаят отчетено или неотчетено действително работно време от автоматизирана система) е регламентирано в чл. 16 от ОРЗД;Правото на човешка намеса, в случай на автоматизирано вземане на решения, включващо профилиране, е регламентирано в чл. 22(3) от ОРЗД. В това право е включена и възможността на физическото лице да изрази гледната си точка и да оспори автоматизираното решение. Нещо повече, в чл. 22(4) от ОРЗД е въведена и забрана автоматизираните решения, включващи профилиране, да бъдат базирани на т.нар. „специални категории данни“ по чл. 9(1), освен ако съответното физическо лице е дало изрично съгласие, когато е налице важен обществен интерес на основание правото на ЕС или на държава членка.Към настоящия момент е в ход процедура за приемане на Регламент на Европейския парламент и на Съвета за определяне на хармонизирани правила относно изкуствения интелект (Законодателен акт за изкуствения интелект) и за изменение на някои законодателни актове на Съюза[1]. В разпоредбите на КТ, които ще регламентират използването на системи, базирани на изкуствения интелект, трябва да бъдат технологично неутрални и съвместими с текста на бъдещия регламент.

[1] <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2021/0>

Алианс на технологичната индустрияАлиансът на технологичната индустрия (АТИ) като сдружение на водещите предприятия, предоставящи електронни съобщителни услуги в страната (наричани „Операторите“) и съответно големи работодатели, с настоящото се обръща към Вас по повод публикувания за обществено обсъждане Проект за изменение и допълнение на Кодекса на труда (нататък „Законопроект“). След запознаване и анализ на мотивите към Законопроекта, бихме искали да представим следното становище по съдържанието на предложените изменения и допълнения: Становище по въвежданата нова разпоредба на чл.107з ал.7: Съгласни сме, че е необходимо да бъде гарантирано основното право на здравословни и безопасни условия на работа за всеки работещ, включително работещите от разстояние, но вярваме, че с тази разпоредба не може да се постигне търсената гъвкавост в организацията на работния процес. Не считаме за целесъобразно мястото на работата от разстояние, както и периодите на работа от разстояние и на работата в помещението на работодателя, при уговорен смесен режим на работа (хибриден модел на работа) да бъде задължителен реквизит на всеки индивидуален трудов договор. Смятаме за удачни разпоредбите, възприети в други страни членки, например Испания и Люксембург, които уговарят подобни условия в индивидуален трудов договор за работа от разстояние, когато тя е от постоянен характер и предвиждат по-облекчен и за двете страни в трудовото правоотношение режим при работа от разстояние с непостоянен (случаен) характер. Сред подходящите мерките, прилагани за работа от разстояние от непостоянен характер в ЕС са съгласуването в писмена форма на времето и мястото за работа от разстояние и информирането на работниците за рисковете, свързани с работата от разстояние. Работата от разстояние от случаен характер се определя като такава, когато не надхвърля повече от 10 % от обичайното годишно работно време на работника, а всички други случаи се определят като работа от разстояние с постоянен характер и към тях се отнасят основните задължения на работника и работодателя, свързани с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.Предвид горното, нашето предложение е да се допълни съдържанието на разпоредбите на чл.107з ал.7 и ал.8 по следния начин:Чл. 107з (7) С индивидуалния трудов договор се определят и: 1. мястото на работата от разстояние, когато е различно от седалището на работодателя и е от постоянен характер; 2. периодите на работа от разстояние и на работата в помещението на работодателя, при уговорен режим на работа от разстояние от постоянен характер.“(8) С индивидуалния и/или с колективен трудов договор, или с вътрешни актове на работодателя могат да се приемат правила, чрез които да се определят:1. редът за възлагане на отчитането на работата от разстояние, включително работа от разстояние, която не е от постоянен характер;2. съдържанието, обемът, постигнатите резултати и други характеристики на работата, които са от значение за отчитане на извършеното. Съответно, в § 1 от Допълнителните разпоредби на КТ да се въведе дефиниция за работа от разстояние от постоянен характер, както следва: "Работа от разстояние от постоянен характер" е тази работа, която се извършва от разстояние над 100 % от обичайното годишно работно време на работника или служителя".

За КНСБ, нормалната жилищна среда е опасна! Синдикатите в България твърдят, че нормалната домашна обстановка е опасна. От КНСБ посочват че: "С други думи, ако в дома работникът избрал да работи от хола си, то това ще е работното място, което трябва технически да бъде осигурено и обезопасено, така че в това помещение работодателят или инспекцията по труда са в необходимост да могат да извършват проверки." От цитата става ясно, че всяко жилище в България е опасно и поради тази причина всеки, който работи от вкъщи трябва да докаже, че се е обезопасил! Кой и защо приема нормалната жилищна обстановка за опасна? В какви домове работят от КНСБ? Как изобщо могат да се отглеждат деца в опасна обстановка в цялата страна? Защо работниците "заковава" работното място в дома? Кой и по какъв начин точно може да провери и докаже работното място? Ако работникът се е ударил точно в хола и това е трудова злополука, а не в кухнята? Ако отива в тоалетната работникът се удари, това трудова злополука ли е, след като не е станала на работното място? По никакъв начин не могат да си обясня нито да приема неистовото желание на някого за пълно и всестранно описание на всичко, налагане на бюрократични анти рационални ограничения и пълното подчинение на всеки и на всичко на едни формални нискокачествени текстове, които са доказано пречат. Кому е нужно всичко това?

Предложение за допълнителни промени Здравейте, Моля да включите изменения в КТ и подзаконовите нормативни актовете (където е необходимо) и в нормата, регулираща писменото подаване на молби за отпуск. В момента нормативно положението е следното: Разпоредбата в чл. 173, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) предвижда, че платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя. В чл. 22, ал. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските се казва, че „платеният годишен отпуск се разрешава на основа на писмено искане на работника или служителя до работодателя.“ В чл. 128б. от КТ регламентира воденето на трудово досие за всеки служител и съответно се дава правна възможност част от документите да могат да бъдат създавани и съхранявани като електронни документи. В чл. 2, ал. 1 от Наредбата за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя (НВИССЕДТДРС) се казва, че работодателят може да изгражда, поддържа и/или използва информационни системи за създаването и/или съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя в съответствие с изискванията на тази наредба, приложимите нормативни актове и стандарти, както и приетите от работодателя вътрешни документи за организация на труда в предприятието. Видно от всички описани нормативни актове, както и от становището на МТБГ, изразявано в отговор на запитвания в раздел Въпроси и отговори, е допустимо документите свързани с ползването на отпуск от служителя да бъдат в електронен вид. Затова считам, че е необходимо да направите необходимите промени в КТ и Наредбата за отпуските, в които се гарантира категоричността по отношение задължителния писмен вид на молбите и заповедите за отпуск. Измените и допълните всяка разпоредба с по едно изречение. Реално служителите, работещи дистанционно са най-засегнати от това и със сигурност ще се намали административната тежест спрямо тях.

Становище на БАУХ - част 3

Работата от разстояние по дефиниция трябва да бъде форма, позволяваща на страните в трудовото правоотношение да определят спрямо взаимните си интереси удовлетворяващия ги баланс на гъвкавост и сигурност. В този смисъл нейната законодателна регулация следва да възприеме иновативен подход – да даде рамката, която ще гарантира сигурност и на двете страни, но ще им остави свобода в определянето на конкретните параметри, работещи за постигането на най-ефективния модел на съвместна работа. Смятаме, че вменяването на отговорности, които практически са невъзможни за контрол, не е правилна посока в процеса по уреждане статута на работата от разстояние. Не е възможно един работник физически на ежедневна база да контролира безопасните условия на труд в отдалечените работни места на всички свои служители. Добрите практики от държави, отдавна прилагачи този модел на работа, показват, че споделянето на отговорността за това между двете страни в трудовото правоотношение е ефективният и единственият практически осъществим и реалистичен начин. Служителите са тези, които след като са получили необходимата информация от работодателя, след като са получили от него необходимото съдействие и подкрепа за осигуряване на здравословни и безопасни условия на работа от отдалеченото място, могат да носят отговорността за спазването на тези условия.

Българска асоциация за управление на хора готова с експертния потенциал да се включи активно в разговорите по темата. Изразяваме своята готовност за участие в експертни работни групи и обсъждания с цел максимално прецизиране на необходимите промени в трудовото законодателство. Те трябва да създадат стабилна основа, в която работата от разстояние като модел да може да бъде прилагана при гарантиране на сигурност на работодателите и служителите, но и същевременно да изпълнява своето основно предназначение – да осигурява гъвкавост на страните в трудовото правоотношение да определят работен режим на работа, който ги удовлетворява.

С уважение,
Детелина Смилкова
Председател на
Управителния съвет
Българска асоциация за управление на хора
30.08.2023г. София

Становище на БАУХ - част 2В предложения ЗИД на КТ са включени промени, които създават необосновани допълнителни ангажименти за работодателя във връзка с начина на комуникация с служителите, работещи от разстояние. Комуникацията със служителите е неизменна част от трудовите взаимоотношения и се залага като правило във вътрешни нормативни актове, като Правилника за вътрешния трудов ред, заповеди, процедури. Това включва и подхода за контрол, който работодателят осъществява върху изпълнението на работата, и начина на възлагане на задачи и отчитането на прогреса по тях. Последните следва да бъдат идентични за идентични роли и длъжности в конкретната организация и да бъдат валидни, независимо от мястото, на което конкретният служител полага своя труд. Предложените промени създават условия на неравнопоставеност между служителите, работещи в присъствена форма, и тези, работещи от разстояние. Те отварят поле за тълкуването им в посока на това, че работещите дистанционно служители следва да бъдат подложени на допълнителен контрол. Категорично подкрепяме мерките за защита на изключване. Смятаме обаче, че подобна защита следва да бъде гарантирана за всички служители на един работодател, без значение от мястото, от което работят. В законопроекта се предвижда служителите, работещи от разстояние, да предоставят на работодателя „писмена информация за характеристиките“ на осигуреното от тях работно място. Не става ясно обаче следва да бъде целта на тази информация, към какво следва да се съотнасят тези характеристики, дали към вече регламентирани минимални изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, или към някакви други специфики на работното място. Не става ясно и какви допълнителни ангажименти произтичат от тази практика както за работодателя, така и за служителите. В заключение смятаме, че силната застъпеност на работата от разстояние в различни бизнес сфери и тенденцията за все по-широкото проникване на този работен режим и в още индустрии, не изисква законодателни инициативи, които да обезпечат правомерното му приложение. Това не следва да се случва чрез допълнителни бюрократични изисквания и към работодателят и към служителите, чрез допускане на неравнопоставеност в условията, процедурите и процесите на работата. Следва да се следи за спазването на изискванията за равенство на условията на работата на служителите, работещи присъствено и тези, работещи дистанционно, чрез залагане на изискванията за спазване се проследява и контролира трудно.

Становище на БАУХ - част 1ДО:НИКОЛАЙ ДЕНКОВ, МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ на РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ ИВАНКА ШАЛАПАТОВА, МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА на РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ Становище на БАУХ по проект за Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда УВАЖАЕМИ Г-Н ДЕНКОВ,УВАЖАЕМА Г-ЖО ШАЛАПАТОВА, Сдружение „Българска асоциация за управление на хора“ (БАУХ) обединява и защитава интересите на професионалисти по управление на човешките ресурси от над 850 компании в страната. Днес тя е авторитетен и разпознаван партньор на бизнеса и публичния сектор по въпросите, свързани с управлението и развитието на хората в организациите.От името на нашата професионална общност бихме искали да изразим позицията си по отношение на предложените промени, касаещи регулирането на работното разстояние. След силния акцент, който пандемията от COVID-19 постави върху темата, БАУХ е по нея последователно и ангажирано. Още в началото на ситуацията, довела до огромно увеличаване на броя служители, работещи от разстояние за много кратко време, експертите участваха в работна група, разработила предложения за промени в КТ, които да отразяват реалност на силно застъпен хибриден и дистанционен работен режим. Предложенията бяха отправени през 2020 г. към МТСП, ИА ГИТ, АЗ и Комисията по труда и социалната политика на Народно събрание на Република България.Три години по-късно, работата от разстояние все още извънредно възникнала ситуация, а разпространена практика, която се прилага не поради неизбежен форсмажор, а заради значителните позитиви, които и двете страни в трудовото правоотношение откриват в нея. Доколкото все повече стават служителите, които очакват възможност за подобна форма на полагане на труд от своите работодатели и респективно повече са последните, които са готови да им я предложат, законодателното внимание към евентуалните проблеми, които прилагането ѝ на практика създава, е обоснован. Необходимо е обаче регулацията на работата от разстояние да бъде направена така, че да не създава допълнителна административна тежест за работодателите и/или служителите, а да насърчи основното предимство на този модел - гъвкавостта.В изготвения законопроект са заложили промени, които смятаме, че не отговарят на това условие. Предлаганите изменения в КТ, и фиксирането на работното място до конкретно място в конкретно помещение, не кореспондират с потребностите нито на работодателите, нито на служителите. Това противоречи на самите цели на законопроекта, както и на световните тенденции, тъй като вместо да улеснява работата от разстояние, на практика я ограничава. Предназначението на дистанционната работа е да даде възможност за гъвкавост и полагане на труд от различни локации, когато характерът на работата го позволява. Дискутираните изменения са в разрез с това.

Излишни промени, които могат да се заменят с една декларацияПодкрепям мненията, изказани преди мен. Напълно достатъчно е, когато служител бива нает да работи отдалечено, да се изисква на декларация, че работодателят не е отговорен за оборудването и безопасността му, когато работи в рамките на офиса.

Резултатът от изменението ще е връщане в офисите и край на дистанционна работаТова изменение не улеснява, а затруднява дистанционната работа. Единственото, което ще насърчи е връщане в офиса и съответно предимно защитава правата на работодателя, а не на работника. Това създава изключително ненужни допълнителни изисквания и особено в частта им помещението да отговаря на определени изисквания. Дава се вратичка на работодателя да задължи работниците да работят на място и работата от вкъщи да отпадне.Чудя се кой ли всъщност е поискал такова изменение.В световен мащаб този тип работа добива все повече популярност, доказано е в много страни веднъж и през последните години, че производителността не спада.Ние обаче тук искаме да върнем обикновено да вървим в назад, а не напред.

Параграф 3 да се заличиПредлагам целия параграф 3 от предложения ЗИД да се заличи, за предложените с него промени, се обезсмисля цялата идея за работа от разстояние. Не съм откъде идва подобна безсмислена разпоредба, но ви уверявам ви, че никой, който някога е от разстояние, не би го приел.

Неадекватно административно усложняванеТотална административна каша:Ако искахме да работим от офис, щяхме да си стоим в офиса. Смисълът да работиш отдалечено е да можеш работиш ОТКЪДЕТО СИ ПОЖЕЛАЕШ, без ограничения - от хола вкъщи, от близкото кафене, плажа, от палатката си в Антарктида. Стига да си вършиш работата и да не ти се налага да работиш от конкретно място против волята ти - няма нужда от регулации какво да ти е работното място и къде да бъде то, особено пък в писмен вид и като задължителен атрибут на трудовия договор.Предложение:Може да се добави просто една декларация на работещия, незадължителна по негово желание, че иска да не се възползва от разпоредбите на ЗБУТ, когато работи отдалечено. Съответно при наличие на такава декларация, работодателят да не е отговорен за условията на работното място, които работника работи.

Недимислени промени, с лоши последствияАко министерството приема, че нормалните условия за работа в дома трябва да бъдат идентични с тези в един офис, то от това следва, че всички работни места откъдето се извършва работата от разстояние, следва да се превърнат в офиси. Как точно ще случи това? Колко от държавните чиновници биха превърнали домовете си в офиси? Ако министерството приема, че нормалните условия за работа в дома не трябва да бъдат идентични с тези в един офис, а нормални за всеки дом, то няма никаква нужда от описание на работното място. Тя ще бъде нормалната жилищна среда. Горните две предположения изкарват на преден план следният въпросът: кой и защо иска детайлни описания на работното място в един дом ? Кой и защо ще превърне домовете в офиси? На кой нормалната домашна обстановка му се струва опасна за здравето и живот? Аз съм изключително притеснен от не добре обмислените промени които се предлагат, които отварят вратата за административен произвол в невиждани мащаби. Домашната обстановка следва да се приеме за нормална при извършване на работата от разстояние. Не виждам никаква разумна логика и изискването, на обособяването и описанието на конкретно работно място. Например работникът си избере тоалетната за работно място, което е напълно допустим вариант, как ще се случи с това жилище? Изключително тежките и напълно ненужни регулации, които се въвеждат, не спира а не насърчават дистанционната работа, която движи икономиката напред.

Предложение за допълнение в ЗРПредвид важността на промените, които предлагате в Кодекса на труда относно правното уреждане на работата от разстояние, смятам, че е редно подобни промени и реформа да бъдат направени и в областта на държавната служба.Доколкото редица норми в Кодекса на труда, фигури, уредени в Кодекса на труда, се прилагат в определени хипотези от Закона за държавния служител, няма принципна пречка фигурата на работата от разстояние да бъде прилагана и за държавна служба. Към момента това е възможно само при назначаване на служители в изключително трайни увреждания и при обявено извънредно положение или извънредна епидемиологична обстановка. Именно по време на извънредната епидемиологична обстановка в периода 2020-2021 г. държавните служители работеха масово дистанционно, без да са налице данни за спад в продуктивността.Затова предлагам чрез заключителна разпоредба в настоящия проект да бъде въведено изменение и допълнение на Закона за държавния служител, позволяващо посочения режим на работа от разстояние в административния акт за назначаване.

Предложение за разглежданеПредлагам в Кодекса на труда да бъде разгледан и вариантът който работодателят не е осигурил необходимите условия за изпълнение на трудовите зад на работното място и в същото време не допуска възможността за работа от разстояние (за на компютър). Има и такива случаи. За държавни учреждения говоря.

Предложение за допълнениеВ КТ правите предложение за нова алинея 8 в чл. 107л, с която изтъквате, че с промените се регламентира т.нар. „право на изключване“, т.е. правото на р или служителя да не осъществява електронна комуникация с работодателя по време на регламентирани почивки, за да не се допуска нарушаване на законоустановените почивки подобряване на възможностите за съчетаването на професионалния и личния живот.В тази разбирам, че тази нова алинея важи само за работници и служители, които извършват работно разстояние.Предлагам в чл. 153, ал. 1 от КТ също да бъде добавен този текст, защото се по нарушаване на човешките права - за служителите от разстояние да важи, а за останалите, работят от домашна среда да не важи.Когато говорим за подобряване на възможностите за съчетаването на професионалния и личния живот много често забравяте хората, които са д служители. Ето защо в чл. 54 от закона за държавния служител също да бъде разписано то правило. Надявам се да вземете под внимание предложенията ми.