



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

**АНАЛИЗ НА НАРУШЕНИЯТА НА ПРАВА, СВЪРЗАНИ С УПРАЖНЯВАНЕТО
НА ТРУД В ОБЛАСТТА НА ИЗПЛАЩАНЕТО НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ,
РАБОТНОТО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИТЕ И ОТПУСКИТЕ**

Анализът се реализира в рамките на дейност 3 от

Проект № BG05SFOP001-2.025-0031

**„Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на
труд в България“**

**Финансиран от Оперативна програма „Добро управление“,
съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския
социален фонд, процедура BG05SFOP001-2.025 - Повишаване
на гражданското участие в процесите на изпълнение и
мониторинг на политики и законодателство**

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България“, финансиран от Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



НАРУШЕНИЯ ПРИ ВСТЪПВАНЕ В ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ:

- Данни от ИА „Главна инспекция по труда“

Установените от контролните органи на ИА „Главна инспекция по труда“ нарушения, свързани с работа без сключен трудов договор за 2022 г., са 3 398 бр. Най-много нарушения са констатирани в предприятия с КИД 56 „Ресторантьорство“ (851 бр.); КИД 41 „Строителство на сгради“ (495 бр.); КИД 47 „Търговия на дребно, без търговия на автомобили и мотоциклети“ (337 бр.); КИД 43 „Специализирани строителни дейности“ (268 бр.) и КИД 01 „Растениевъдство, животновъдство и лов, спомагателни дейности“ (228 бр.).

При проверките контролните органи са открили 3 405 бр. нарушения на задължението на работодателя да осигури на работниците или служителите длъжностна характеристика при сключване на трудовия договор срещу подпис и с отбелязване на датата на връчването. Нарушенията на задължението на работодателя за писмено удостоверяване на постъпването на работника или служителя на работа са 695 бр. В 331 бр. случаи е установено неспазване на законовия срок за изпращане на уведомление за сключването или изменението на трудовите договори до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите. Нарушенията, касаещи допускане на работници или служители до работа преди работодателят да им е предоставил екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомлението за неговата регистрация, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите, са 1 176 бр. Установени са и 1 228 бр. нарушения на задължението на работодателя да удостовери с подписа на работника или служителя срещу името му в справката за заверените уведомления връчването на копие на хартиен носител от завереното уведомление от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите. През 2022 г. контролните органи на Инспекцията по труда са констатирани общо 5 355 бр. нарушения на изискванията за необходимо задължително съдържание на сключените трудови договори, съгласно чл. 66, ал. 1 от КТ.

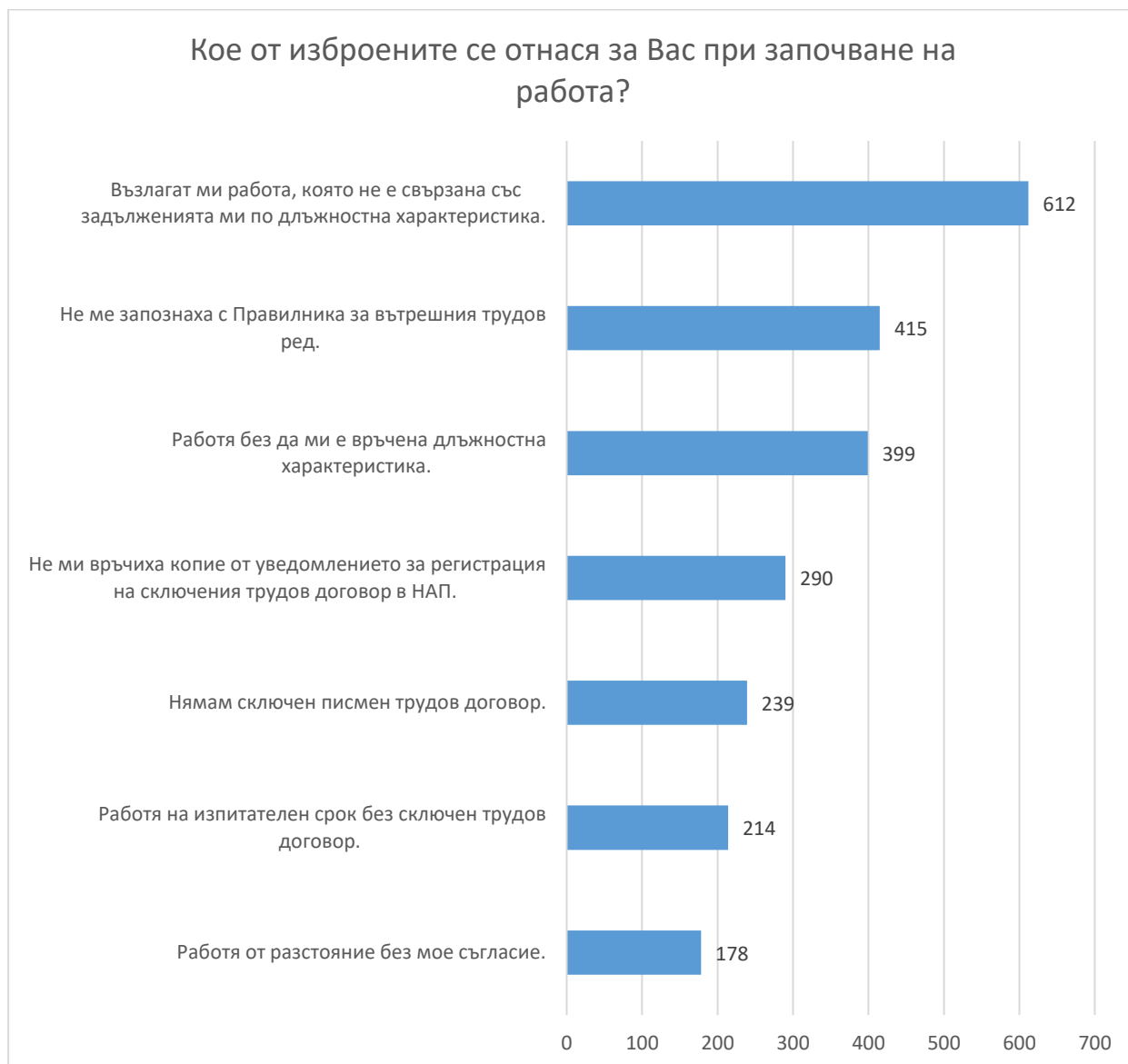
Общият брой констатирани нарушения при работата от разстояние за 2022 г. са 45 бр. Най-много нарушения са установени в предприятия с КИД 62 „Дейности в

----- www.eufunds.bg -----



областта на информационните технологии“ (9 бр.); КИД 63 „Информационни услуги“ (7 бр.) и КИД 47 „Търговия на дребно, без търговия на автомобили и мотоциклети“ (6 бр.).

- **Данни от КНСБ**





Кое от изброените се отнася за Вас при започване на работа?	
Възлагат ми работа, която не е свързана със задълженията ми по длъжностна характеристика.	612
Не ме запознаха с Правилника за вътрешния трудов ред.	415
Работя без да ми е връчена длъжностна характеристика.	399
Не ми връчиха копие от уведомлението за регистрация на сключения трудов договор в НАП.	290
Нямам сключен писмен трудов договор.	239
на изпитателен срок без сключен трудов договор.	214
Работя от разстояние без мое съгласие.	178

- **КНСБ съветва:**

Възлагат ми работа, която не е свързана със задълженията ми по длъжностна характеристика

Работодателят е длъжен да осигури работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение. Трудовото правоотношение може да се изменя само с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време. Единственото изключение е правото на работодателят при производствена необходимост, както и при престой, да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност за срок до 45 календарни дни

----- www.eufunds.bg -----



през една календарна година, а в случаи на престой – докато той продължава. в съответствие с квалификацията и здравословното състояние на работника или служителя.

Не ме запознаха с Правилника за вътрешния трудов ред

Работодателят има задължение да запознае работника или служителите с правилата за вътрешния трудов ред, с вътрешните правила за работната заплата и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

Работя без да ми е връчена длъжностна характеристика

При сключването на трудовия договор работодателят запознава работника или служителя с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа. Длъжностна характеристика се връчва на работника или служителя при сключване на трудовия договор срещу подпис и се отбелязва датата на връчването.

Не ми връчиха копие от уведомлението за регистрация на сключения трудов договор в НАП.

Работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите. Това Ви гарантира, че ще бъдете осигурявани и можете да защитите Вашите права.

Нямам сключен писмен трудов договор.

Трудовият договор се сключва в писмена форма. Това е изискване за валидност на трудовото правоотношение. По време на трудовото правоотношение и след неговото прекратяване липсата на писмен трудов договор Ви лишава от права.

Работя на изпитателен срок без сключен трудов договор.

Изпитателния срок има за цел работодателя да провери качествата на работника да изпълнява дадения вид работа, както и работника да се увери дали

----- www.eufunds.bg -----



работата е подходяща за него. Тази уговорка обаче, може да съществува само при сключен писмен трудов договор.

Работя от разстояние без мое съгласие

Работата от разстояние има доброволен характер. Към работа от разстояние може да се премине само по взаимно съгласие.

НАРУШЕНИЯ, СВЪРЗАНИ СЪС ЗАПЛАЩАНЕТО НА ТРУДА.

Данни от ИА „Главна инспекция по труда“

През 2022 г. в проверените предприятия са установени 21 701 бр. нарушения, свързани със заплащането на труда. От тях нарушенията, които касаят задължението на работодателя да изплаща в срок трудовите възнаграждения (чл. 128, т. 2 от КТ и чл. 245 от КТ), са **5 445 бр.**

Констатираните нарушения по изплащането на допълнителните възнаграждения са общо 10 190 бр.

Най-често разпоредбите, касаещи изплащането в срок на дължими трудови възнаграждения, се установяват в икономически дейности с КИД 47 „Търговия на дребно, без търговия на автомобили и мотоциклети“ (653 бр.); КИД 49 „Сухопътен транспорт“ (559 бр.) и КИД 56 „Ресторантьорство“ (551 бр.).

Установените забавени трудови възнаграждения през 2022 г. са в размер на 6 080 831 лв. След намесата на ИА „Главна инспекция по труда“ са изплатени 3 743 246 лв., в т.ч. 750 216 лв., изплатени през периода за задължения от предишен период. В сравнение с 2021 г. се отчита намаляване на размера на неизплатените в срок трудови възнаграждения.

Принос за добрата ефективност по отношение изплащането на дължими възнаграждения има и упражняването на правомощието на Инспекцията по труда да подава иски молби за откриване на производство по несъстоятелност срещу работодатели, забавили изплащането на възнагражденията на най-малко една трета от своите работници и служители повече от два месеца. При упражняване на контролните

----- www.eufunds.bg -----



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

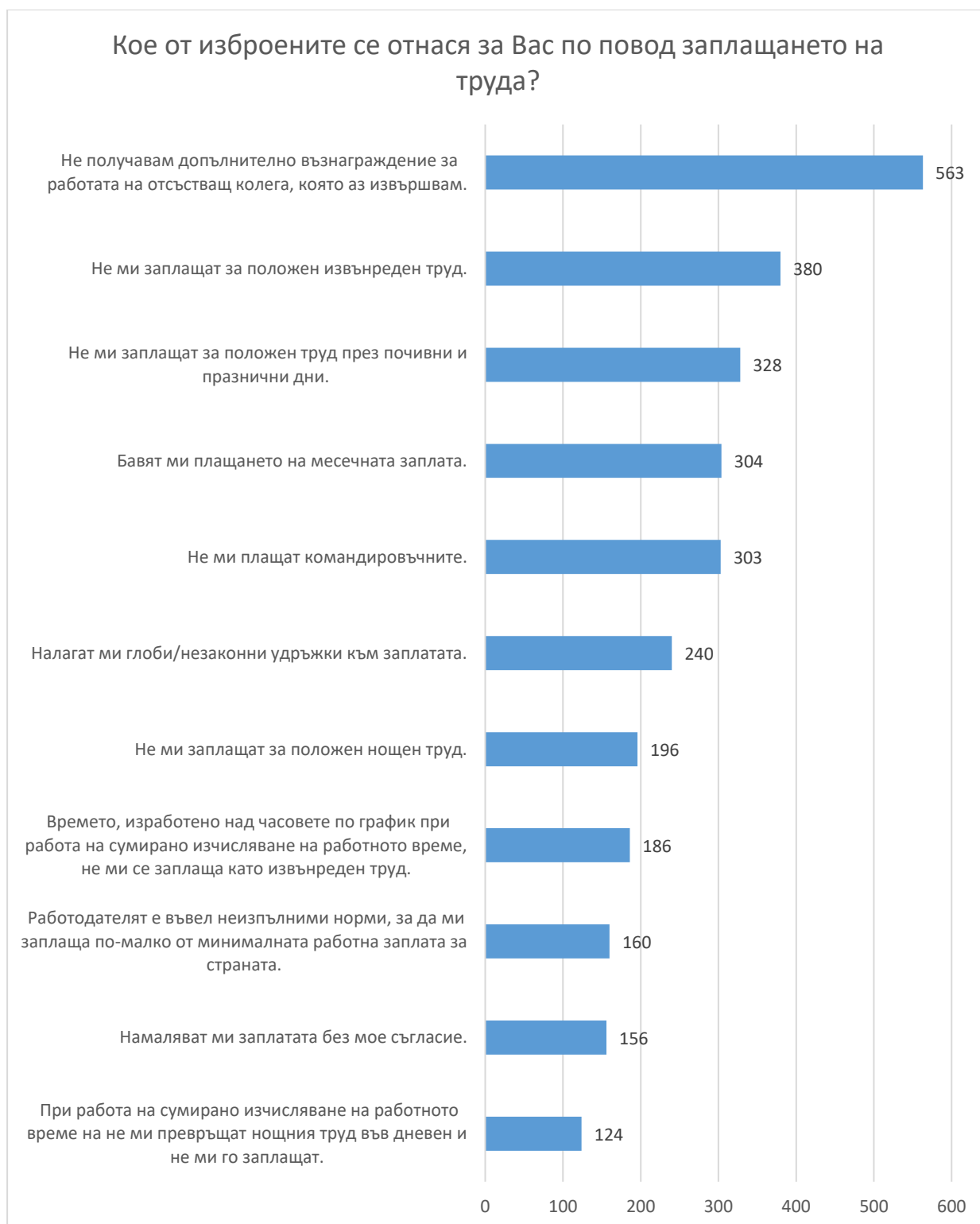
си функции за спазване на трудовото законодателство през 2022 г. са установени 5 бр. предприятия, отговарящи на изискванията на чл. 625 от Търговския закон, в които случаи от страна на ИА „Главна инспекция по труда“ са подавани иски молби за обявяване на работодателите в несъстоятелност до съответния съд. За същия период за 3 бр. работодатели съдът е постановил решения за обявяване в несъстоятелност. Тези решения дават възможност на работниците и служителите да се обърнат към Фонда за гарантирани вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя за получаване на обезщетения за неизплатените им възнаграждения и обезщетения.

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България”, финансиран от Оперативна програма „Добро управление”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



Данни от КНСБ





Кое от изброените се отнася за Вас по повод заплащането на труда?	
Не получавам допълнително възнаграждение за работата на отсъстващ колега, която аз извършвам.	563
Не ми заплащат за положен извънреден труд.	380
Не ми заплащат за положен труд през почивни и празнични дни.	328
Бавят ми плащането на месечната заплата.	304
Не ми плащат командировъчните.	303
Налагат ми глоби/незаконни удръжки към заплата.	240
Не ми заплащат за положен нощен труд.	196
Времето, изработено над часовете по график при работа на сумирано изчисляване на работното време, не ми се заплаща като извънреден труд.	186
Работодателят е въвел неизпълними норми, за да ми заплаща по-малко от минималната работна заплата за страната.	160
Намаляват ми заплата без мое съгласие.	156
При работа на сумирано изчисляване на работното време на не ми превръщат нощния труд във дневен и не ми го заплащат.	124



- КНСБ съветва

Не получавам допълнително възнаграждение за работата на отсъстващ колега, която аз извършвам

Когато работник или служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител, той ползва правата за тази длъжност или работа, включително и трудовото възнаграждение, ако това е по-благоприятно за него. Ако той изпълнява през това време и своята работа или длъжност, има право и на допълнително трудово възнаграждение, което се уговаря между страните по трудовото правоотношение.

Не ми заплащат за положен извънреден труд

Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от: 50 на сто – за работа през работните дни; 75 на сто – за работа през почивните дни; 100 на сто – за работа през дните на официалните празници; 50 на сто – за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Не ми заплащат за положен труд през почивни и празнични дни

Положения труд през почивни и празнични дни при подневно отчитане на работното време е извънреден труд, който се заплаща с увеличение.

Бавят ми плащането на месечната заплата

Работодателят е длъжен в установените срокове да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа.

Не ми плащат командировъчните

При командироване работникът или служителят има право да получи освен brutното си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и квартирни пари.

Налагат ми глоби/незаконни удръжки към заплата



Без съгласието на работника или служителя не могат да се правят удържки от трудовото му възнаграждение освен за: получени аванси; надвзети суми вследствие на технически грешки; данъци, които по специални закони могат да се удържат от трудовото възнаграждение; осигурителни вноски, които са за сметка на работника или служителя, осигурен за всички осигурителни случаи; запори, наложени по съответния ред. Не съществува дисциплинарно наказание „глоба“.

Не ми заплащат за положен нощния труд

За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0,15 на сто от минималната работна заплата.

Времето, изработено над часовете по график при работа на сумирано изчисляване на работното време, не ми се заплаща като извънреден труд

Часовете изработени над уговорената продължителност на работното време при сумирано изчисляване на работното време се заплащат като извънреден труд в размер на 50 на сто.

Работодателят е въвел неизпълними норми, за да ми заплаща по-малко от минималната работна заплата за страната

Трудовите норми се определят с оглед установяване на нормална интензивност на труда.

Намаляват ми заплатата без мое съгласие

Трудовото възнаграждение не може да бъде намалявано едностранно от работодателя.

При работа на сумирано изчисляване на работното време на не ми превръщат нощния труд във дневен и не ми го заплащат

Когато се полага нощен труд, сборът от работните часове по графика на работника или служителя се изчислява след превръщане на нощните часове в дневни за смените с 4 и повече от 4 часа нощен труд с коефициент 1,1428.



От електронната система на КНСБ за подаване на сигнали за нарушения, свързани със заплащането на труда прави впечатление, че голям дял от работещите се оплакват, че не получавам допълнително възнаграждение за работата на отсъстващ колега, която извършват. **Общо 563 сигнала има получени за подобна практика. Следващото по ред и високо по степен нарушение, отчетено от КНСБ е, че работниците на получават възнаграждение за положен извънреден труд - постъпили са общо 380 сигнала в рамките на един месец. 304 души са посочили, че имат забава в заплащането на месечното трудово възнаграждение. ИА ГИТ е констатирала за 2022г. съответно нарушения на задължението на работодателя да заплаща трудово възнаграждение в увеличен размер за положен извънреден труд, които са общо 572 бр.** Тези данни и данните от ИА ГИТ ни карат да смятаме, че все още в България има сериозни нарушения по повод пълно незаплащане на заработено трудово възнаграждение. КНСБ отдавна настоява за нови промени в чл.245 от Кодекса на труда, които да осигурят пълно прилагане на конституционния текст на чл. 48, ал. 5 „Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск, при условия и по ред, определени със закон“. Нашият извод е, че в българското законодателство отсъстват текстове, които да осигуряват ефективна форма на защита и гаранция в случаите на неизплащане на дължими възнаграждения за положен труд. А това противоречи не само на Конституцията, а и на здравата човешка логика, и уж социална логика, в нашето социално пазарно общество. Работата по промени в Кодекса на труда, Търговският закон и Закона за гарантиране вземанията на работниците и служителите следва да продължи. На фона на горното, слаба утеха е факта, че получените сигнали от синдикални организации или териториални структури на КНСБ за нарушения свързани със забавени, дължими суми по трудови правоотношения не са много.

На фона на конкретните данни и случаи, ще припомним в настоящия доклад, че в резултат на дългогодишните констатирани нарушения на законодателството по отношение на заплащането на труда КНСБ има направени предложения за изменение в трудовото законодателство и по конкретно в чл.245 от КТ. Очакваме новото правителство да преразгледа правната материя, уреждаща задължението на работодателя да гарантира изплащане на цялото възнаграждение при добросъвестно



изпълнение на работа, а не само 60 на сто от него. От предоставените данни в писмото на ИА „ГИТ“ правим извод, че проблемите свързани с редовното и пълно заплащане на труда продължават да съществуват. Тук ще споменем и необходимостта от бързо и адекватно въвеждане на изискванията, които трябва да бъдат въведени в закона в съответствие с новата европейска Директива 2022/2041 за адекватни минимални работни заплати в ЕС като гаранция за достойно заплащане на труда.

НАРУШЕНИЯ, СВЪРЗАНИ С РАБОТНОТО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИТЕ И ОТПУСКИТЕ, В Т.Ч. ПО СУМИРАНОТО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ И ПОЛАГАНЕ НА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД

Данни от ИА „Главна инспекция по труда“

Установените нарушения в проверените предприятия, свързани с работното време, почивките и отпуските, са общо 19 029 бр. Най-често тези нарушения са установявани в икономически дейности КИД 47 „Търговия на дребно, без търговия с автомобили и мотоциклети“ (4 829 бр.); КИД 56 „Ресторантьорство“ (3 901 бр.); КИД 49 „Сухопътен транспорт“ (990 бр.). Най-често срещаните нарушения са свързани с неспазване на изискванията за седмична и междудневна почивка, липса на поименни графици и документи, отнасящи се до работното време на служителите.

НАРУШЕНИЯ, СВЪРЗАНИ С РАБОТНОТО ВРЕМЕ И ПОЧИВКИТЕ

Данни от ИА „Главна инспекция по труда“

По отношение разпоредбите, които регламентират полагането на труд в условията на сумирано изчисляване на работното време, са установени **3 686 бр. нарушения в сравнение с 3062 бр.** нарушения за 2021 г. Това означава че близо с 650 са намалели нарушенията относно сумираното изчисляване на работното време. Най-честите нарушения са: не се превръщат отработените часове нощен труд в дневен; поименните графици, които се намират в проверяваните обекти, са изготвени без да съответстват на законовите изисквания и не са утвърдени от работодателя.

----- www.eufunds.bg -----



Нарушенията преобладават в икономически дейности с КИД 47 „Търговия на дребно, без търговия на автомобили и мотоциклети“ и КИД 56 „Ресторантьорство“.

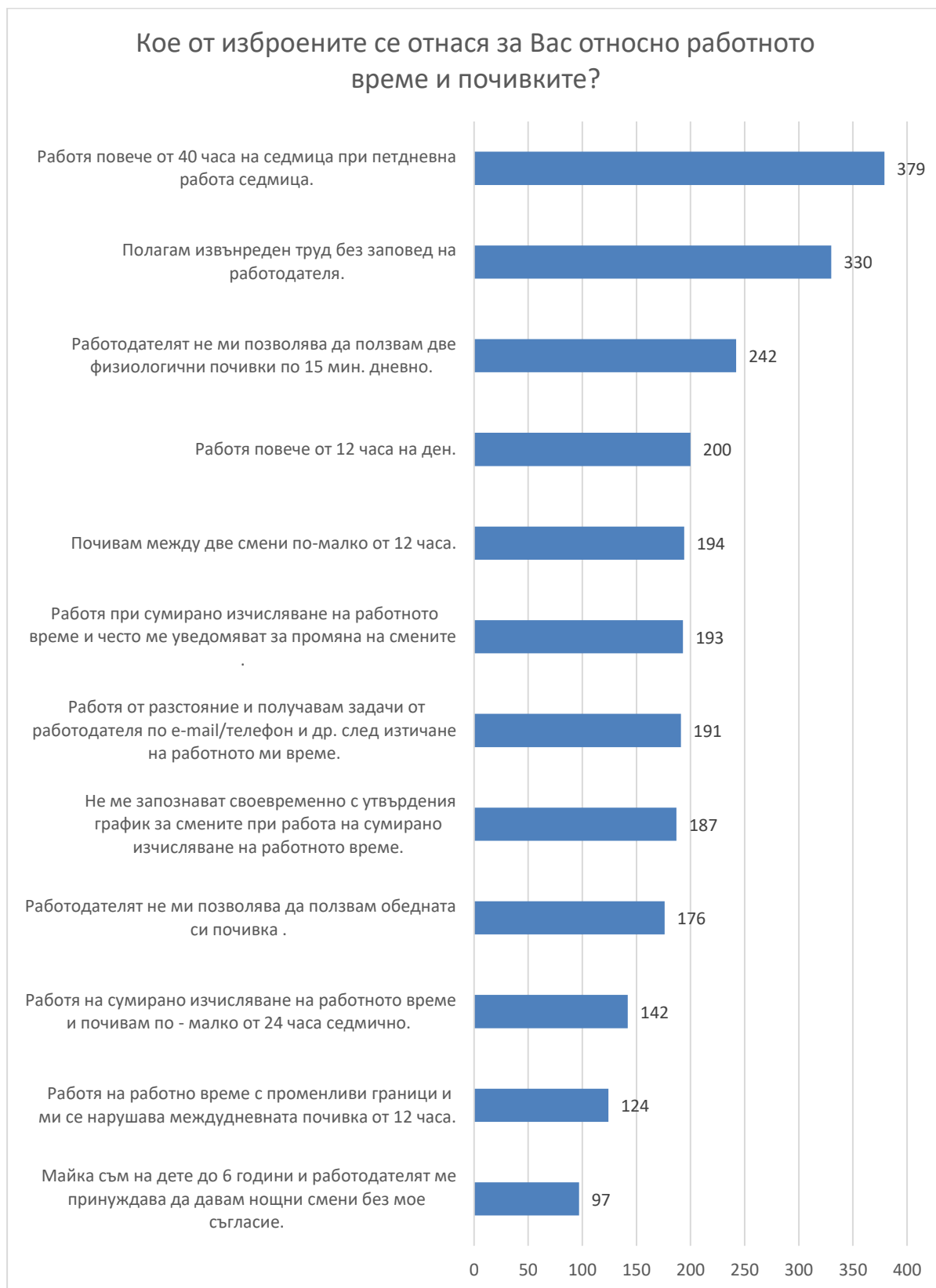
Общият брой нарушения на разпоредбите, регламентиращи задължителните почивки на работниците и служителите, са 958 бр. От тях 433 бр. са нарушения на чл. 152 от КТ, уреждащ междудневната почивка, и 359 бр. нарушения на чл. 153, ал. 1 и 2 от КТ, регламентиращ задължителната седмична почивка на работниците и служителите. Най-често нарушенията са в предприятия с КИД 47 „Търговия на дребно, без търговия на автомобили и мотоциклети“ (296 бр.); КИД 56 „Ресторантьорство“ (279 бр.) и КИД 55 „Хотелиерство“ (72 бр.).

Общият брой констатирани нарушения за 2022г, свързани с полагане на извънреден труд, са **564 бр. в сравнение** за 2021 г. са констатирани **223 бр.** нарушения на реда и условията за отчитане на положения извънреден труд по реда на чл. 149 от КТ. Това е тревожен факт защото има увеличаване на този вид нарушения. Нарушенията, касаещи неспазване на установената забрана за полагане на извънреден труд, са 111 бр. Нарушенията на законоустановената максимална продължителност на извънредния труд за период от една година, един календарен месец, една календарна седмица и през два последователни работни дни са 139 бр. При проверките са установени 15 бр. нарушения на установената недопустимост на полагане на извънреден труд за определена категория работници или служители, регламентирана в чл. 147 от КТ. За 2022 г. са констатирани 225 бр. нарушения на реда и условията за отчитане на положения извънреден труд по реда на чл. 149 от КТ. Установени са и 30 бр. нарушения на задължението за издаване на писмена заповед от работодателя за полагане на извънреден труд по чл. 15 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Нарушенията на задължението на работодателя да заплаща трудово възнаграждение в увеличен размер за положен извънреден труд са 572 бр.

Нарушенията най-често са установени в предприятия с КИД 47 „Търговия на дребно, без търговия на автомобили и мотоциклети“; КИД 56 „Ресторантьорство“ и КИД 49 Сухопътен транспорт“.

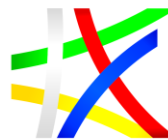


- **Данни от КНСБ**





Кое от изброените се отнася за Вас относно работното време и почивките?	
Работя повече от 40 часа на седмица при петдневна работа седмица.	379
Полагам извънреден труд без заповед на работодателя.	330
Работодателят не ми позволява да ползвам две физиологични почивки по 15 мин. дневно.	242
Работя повече от 12 часа на ден.	200
Почивам между две смени по-малко от 12 часа.	194
Работя при сумирано изчисляване на работното време и често ме уведомяват за промяна на смените .	193
Работя от разстояние и получавам задачи от работодателя по e-mail/телефон и др. след изтичане на работното ми време.	191
Не ме запознават своевременно с утвърдения график за смените при работа на сумирано изчисляване на работното време.	187
Работодателят не ми позволява да ползвам обедната си почивка .	176
Работя на сумирано изчисляване на работното време и почивам по - малко от 24 часа седмично.	142
Работя на работно време с променливи граници и ми се нарушава междудневната почивка от 12 часа.	124



Майка съм на дете до 6 години и работодателят ме принуждава да давам нощни смени без мое съгласие.

97

- **КНСБ съветва**

Работя повече от 40 часа на седмица при петдневна работа седмица

Кодексът на труда урежда, че работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа. Нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа и тя не може да бъде удължавана, освен в случаите и по реда, предвидени в Кодекса на труда. Ако полагате извънреден труд, работодателят е длъжен да го отчита и заплаща.

Друга възможна причина да работите повече от 40 часа седмично е налице при работа на ненормиран работен ден и това не е незаконно. Поради особеностите на характера на работата работниците и служителите с ненормиран работен ден са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичането на редовното работно време.

Полагам извънреден труд без заповед на работодателя

Трудовото правоотношение е формално и затова се изисква заповед, с която работодателят въвежда извънредния труд. Кодексът на труда изрично посочва, че извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време.

Работодателят не ми позволява да ползвам две физиологични почивки по 15 мин. дневно.

Вие имате право на тези почивки съгласно Приложение към чл. 8 от Наредба № 15 от 31 май 1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа, където е казано, че при нормална продължителност на работния ден (8 часа) се дават поне 2 почивки:

----- www.eufunds.bg -----



първата – 2 – 2,5 часа след започване на работата, за да не се нарушава периодът на вработването, а втората – 1,5 – 2 часа след почивката за хранене. Физиологичните режими на труд и почивка са част от работното време или работната смяна, за разлика от почивките по Кодекса на труда. Ако отговаряте на изискванията на цитираната наредба, работодателят няма причина/основание да Ви откаже ползването на тези почивки.

Работя повече от 12 часа на ден

По този начин се нарушава минималната Ви междудневна почивка. Това е в противоречие с Кодекса на труда, защото се изисква спазване на минималната междудневна почивка, която е не по-малко от 12 часа между два работни дни. И дори и в случаите на полагане на допълнителен труд общата продължителност на работното време не може да нарушава непрекъснатата минимална междудневна и седмична почивка, установена с Кодекса на труда.

Почивам между две смени по-малко от 12 часа

При изготвяне на график за работа на смени работодателят трябва да спазва правилото, че работникът или служителят има право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа. Освен това в Правилника за вътрешния трудов ред се определят началото и краят на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, включително и въпросите, свързани с почивките между две смени.

Работя при сумирано изчисляване на работното време и често ме уведомяват за промяна на смените

В Правилника за вътрешния трудов ред се определя начинът на запознаване на работниците и служителите с утвърдените поименни графици за работа при сумирано изчисляване на работното време и от организацията на работата в даденото предприятие може да се направи извода колко често се налага запознаване с графиците и съответно – промени в смените. Промяната на смените зависи от нуждите на предприятието, от естеството и характера на дейността на предприятието.



Работодателят изменя утвърдените поименни графици през периода, за който е установено сумираното изчисляване:

-при промяна на числеността на заетите работници и служители;

-при промяна на други обстоятелства, при които те са утвърдени.

Работя от разстояние и получавам задачи от работодателя по e-mail/телефон и др. след изтичане на работното ми време

Работното време на работника и служителя, който извършва работа от разстояние се установява в индивидуалния трудов договор в съответствие с Кодекса на труда, колективния трудов договор и Правилника за вътрешния трудов ред в предприятието. Също така работното им време се определя при спазване на установената с Кодекса на труда междудневна и седмична почивка и съответства на продължителността на работното време, определено за работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя. Фактът, че работата от разстояние се извършва извън помещенията на работодателя не е основание той да принуждава работниците да работят и след края на работното време. Кодексът на труда казва какво е работното време на работниците, които работят от разстояние.

Не ме запознават своевременно с утвърдения график за смените при работа на сумирано изчисляване на работното време.

Това е неизпълнение на задължение на работодателя. В Правилника за вътрешния трудов ред се определя начинът на запознаване на работниците и служителите с утвърдените поименни графици за работа при сумирано изчисляване на работното време, за дежурство и за времето на разположение. Когато е уговорено задължение за разположение на работника и служителя, се определя и начинът на уведомяване за явяване на работа.

Работодателят не ми позволява да ползвам обедната си почивка

Кодексът на труда задължава работодателя да осигури на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути. Това е



правило, от което не се допуска отклонение. В производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, работодателят осигурява на работника или служителя време за хранене през работното време.

Работя на сумирано отчитане на работното време и почивам по-малко от 24 часа седмично.

При промяна на смените при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка може да бъде по-малко от 36 часа, но не по-малко от 24 часа, в случаите когато действителната и техническата организация на работата в предприятието налагат това.

Работя на работно време с променливи граници и ми се нарушава междудневната почивка от 12 часа

В предприятия, в които организацията на труда позволява това, може да се установява работно време с променливи граници със заповед на работодателя, като по този начин не може да се нарушава минималната междудневна и междуседмична почивка на работниците и служителите.

Майка съм на дете до 6 години и работодателят ме принуждава да давам нощни смени без мое съгласие

Кодексът на труда категорично забранява полагането на нощен труд от определени категории работници. Изисква се изричното писмено съгласие на майки с деца до 6-годишна възраст, както и майки, които се грижат за деца с увреждания, независимо от възрастта им. Поради тази причина работодателят нарушава Кодекса на труда, когато Ви принуждава да работите нощна смяна, без да сте дала своето писмено съгласие.

По своята същност сумираното изчисляване(отчитане) на работното време „СИРВ“ е специфична организация на работно време и произтичащо от нея негово изчисляване/отчитане. СИРВ позволява на работодателя **при определени обективни условия**, да се отклони, да излезе извън рамките на нормалната продължителност на работно време (дневно и/или седмично), договорено в трудовия договор(чл.66,т.8 КТ), и свързаното с тях нормално, обичайно, подневно негово изчисляване/отчитане.

----- www.eufunds.bg -----



Тоест правната възможност е – да се надвиши нормалната продължителност на дневния работен-до 8 часа, при петдневна работна седмица-до 40 часа седмично работно време (чл.136КТ), в съотношение до 12ч. и до 56 часа. От което следват ефекти и върху междуседмичната почивка.

В това е и същността на СИРВ!

В Кодекса на труда, от приемането му през 1986г. до 2001 г. (ДВ, бр. 25/2001г.), горната възможност, т.е. чл.142 КТ, относно СИРВ, бе допустима само за производства „...с непрекъсваем процес на работа“ (фигурата на непрекъснатото производство е отразена и в действащия чл.151, ал.3 КТ „...с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато..“).

От 2001г. основното изискване, което прави допустимо отклоненията от нормалното работно време - „непрекъсваемостта“ на производствен процес **отпада от чл.142 КТ**, което е в противоречие с Конвенция №1 МОТ (ратифицирана), от която, основно е възприета тази правна възможност. В предприеждинителния процес към ЕС и след началото на 2007г. България следва да е обвързана и с Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на работното време. Това обаче не е така относно възможните отклонения от нормалната, стандартна продължителност на работно време по директивата. Тоест, освен че е нарушила ангажимента си към МОТ, чрез промяната в чл.142 от 2001г., преди присъединяването си към ЕС и след това (януари 2007г.) България не е изпълнила и условията на директивата за надвишаване на стандартните 48 часа седмично работно време, в рамките на седем дни. Това несъответствие продължават и до момента. Нарушенията се залагат с норми от закона. С цел да се преодолеят нарушенията относно въвеждането на СИРВ през 2020 г. се извършиха **съществени изменения в нормативната уредба**. Тук ще припомним, че в края на 2020 г., чл.142 от Кодекса на труда, който урежда сумирано изчисляване на работното време (СИРВ) бе променен и в момента предстои изменение на подзаконовата нормативна уредба, която урежда правилата за сумирано изчисляване на работното време и неговото отчитане. След близо 2- годишна работа чл.142 от Кодекса на труда бе

----- www.eufunds.bg -----



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

променен в края на 2020 г., с цел да се намалят нарушенията при въвеждане и прилагане на режим на сумирано изчисляване на работното време. Въпреки че КНСБ се съгласи с новата регулация ние не можем да се съгласим с последващите стъпки за промяна в подзаконовата нормативна уредба на сумираното изчисляване на работното време. Още през 2020г. КНСБ съвместно с КТ Подкрепа настоя пред Правителството чрез 100 000 подписа на работещите в индустриални федерации в КТ да се промени режима на сумирането изчисляване на работното време. Поради множество нарушения, свързани със СИРВ през 2020 г. по съвместна инициатива на индустриалните федерации от КНСБ и КТ "Подкрепа", бе организирана **подписка**, която бе представена на министъра на труда и социалната политика, (19.06.2020г.). Тя съдържа над 100 000 подписа на работници и служители от цялата страна, от различни сектори на икономиката, вкл. от администрации, и е израз на недоволството и нетърпимостта към този начин на организиране и отчитане на работното време. Подписалите **се са недоволни от** това, че чрез този отклоняващ се от международните изисквания режим се влошават здравословните и безопасни условия на труд, отнема се част от обичайното им свободно време, нарушава се балансът на времето предназначено за труда, лично време и време за семействата им. В тази връзка сме свидетели и на **грубо незачитане на подписката срещу здравословните и безопасни условия на труд, изцяло в интерес на либерални решения за бизнеса**. В крайна сметка Директива 2003/88 няма характера на указания за това как работодателят да организира работния си процес, **а тя всъщност има за предмет здравословните и безопасни условия на труд за работниците и служителите. Тази подписка бе връчена на Министерски съвет.**

От доклада на ИА ГИТ за 2022 г и от системата на КНСБ за подаване на сигнали за нарушения правим извода, че през 2022г . са допуснати много **нарушения на правилата за извънреден труд**. Фактът, че тези разпоредби се нарушават често от работодателите доведе до приемането в края на 2020 г на промени в Кодекса на труда, които регламентират възможност за разширяване на годишната норма часове за извънреден труд от 150 на 300 часа, но само, ако това е договорено с колективен трудов договор на отраслово или браншово ниво (чл.51 б от КТ). Общият брой констатирани нарушения от ИА ГИТ за 2022г, свързани с полагане на извънреден труд, **са 564 бр. в сравнение** за 2021 г. са констатирани 223 бр. нарушения на реда и условията за

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България”, финансиран от Оперативна програма „Добро управление”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



отчитане на положения извънреден труд по реда на чл. 149 от КТ. Това е тревожен факт защото има увеличаване на този вид нарушения. . За 2022 г. са констатирани 225 бр. нарушения на реда и условията за отчитане на положения извънреден труд по реда на чл. 149 от КТ. Установени са и 30 бр. нарушения на задължението за издаване на писмена заповед от работодателя за полагане на извънреден труд по чл. 15 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

След 3 годишно бездействие от страна на държавата, КНСБ и КТ Подкрепа решиха през 2022г. да изтеглят внесената подписка от МТСП съдържаща исканията за промени в режима на сумираното изчисляване на работното време само за непрекъсваемите производства. Това действие отново ще покаже отношението на синдикатите към явното незачитане на 100 хиляди работнически подписа срещу свободния режим на сумирано изчисляване на работното време за всеки един икономически отрасъл и дейност без значение дали в тях се работи на непрекъсваем режим. Това искане бе заложено и в раздел IV, т.6 на тристранното споразумение от м.юни 2021 г. с правителството на ГЕРБ и работодателските организации, като страните по споразумението поеха ангажимент да приведат правните регулации на сумираното изчисляване на работното време и извънредния труд в съответствие с изискванията на двата международни акта, с които държавата е обвързана – Конвенция № 1 на МОТ за работното време от 1919 г. и Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време. За съжаление последвалия предложен проект на ПМС за изменение и допълнение на наредбата за работното време почивките и отпуските през месец април 2021 г. ни дават сериозни основания да считаме, че е налице **отказ от изпълнение на поетите в споразумението задължения.** За съжаление след всички констатирани нарушения, включително и от ИА ГИТ на режима на СИРВ и след като бе променен чл.142 от КТ, работната група по промени в НРВПО към МТСП не бяха предложени адекватни правни норми, свързани с „условия“ и „ред“ за допустимост на въвеждане от работодателя на такъв вид изчисляване на работно време, които са предмет на чл.142, ал.2 КТ и които да кореспондират с изискванията на Конвенция 1 на МОТ и Директива 2003/88. За КНСБ въпросите, свързани с условията и реда за установяване на СИРВ са основни, базисни, принципни, изключително важни. Без тях не може да се изгради цялостната система от норми, свързани със СИРВ. Проведените дебати и дискусии към

----- www.eufunds.bg -----



настоящия момент в РГ към МТСП са съсредоточени към възможностите да се договаря референтен период за изчисляване до 12 месеца, вкл. и да се запази съществуващото към момента повсеместно допустимо СИРВ. Работодателите не допускат, нито очакват да се възстанови основното изискване за допустимост на СИРВ - „**непрекъснато**“ производство. Представят се аргументи, че Конвенцията на МОТ е загубила актуалност, остаряла е и не следва да се прилага, а да се съобразяваме с регулациите на Директивата за работното време. За нас тези аргументи обаче са лишени от правна логика. Очевидно е, че работната група няма за цел да прави съществени и принципи промени в сферите, които представляват проблем за синдикатите и подписалите подписката работници и служители във връзка с допустимостта на СИРВ. На следващо място ние заявихме, че не сме съгласни с това да се продължи досегашната ситуация за всеобща допустимост на СИРВ. За КНСБ това е най-сериозното нарушение свързано с режима на СИРВ, който трябва да бъде отстранен. Следва да припомним, че поради явно незачитане интересите на работниците и служителите за установяване на норми, уреждащи конкретно приложение- условия и ред за въвеждане на сумирано изчисляване на работното време КНСБ и КТ Подкрепа със съвместна декларация от 30 март 2021г. заявиха оттегляне от участие си в сформирания работна група към МТСП по промени в НРВПО и изменения на режима на СИРВ, установен с чл.142 от КТ. **Тази работна група все още не е подновила работата си и към месец декември 2022 г., което говори за отказ на държавата от законодателно решение на проблема със сумираното изчисляване на работното време и неговото уреждане в подзаконов нормативен акт. КНСБ ще настоява да се възобнови работата на работната група и по съответния законодателен път да се уреди допустимостта на режима на сумирано изчисляване на работното време да бъде само за непрекъсваеми производства и дейности.**

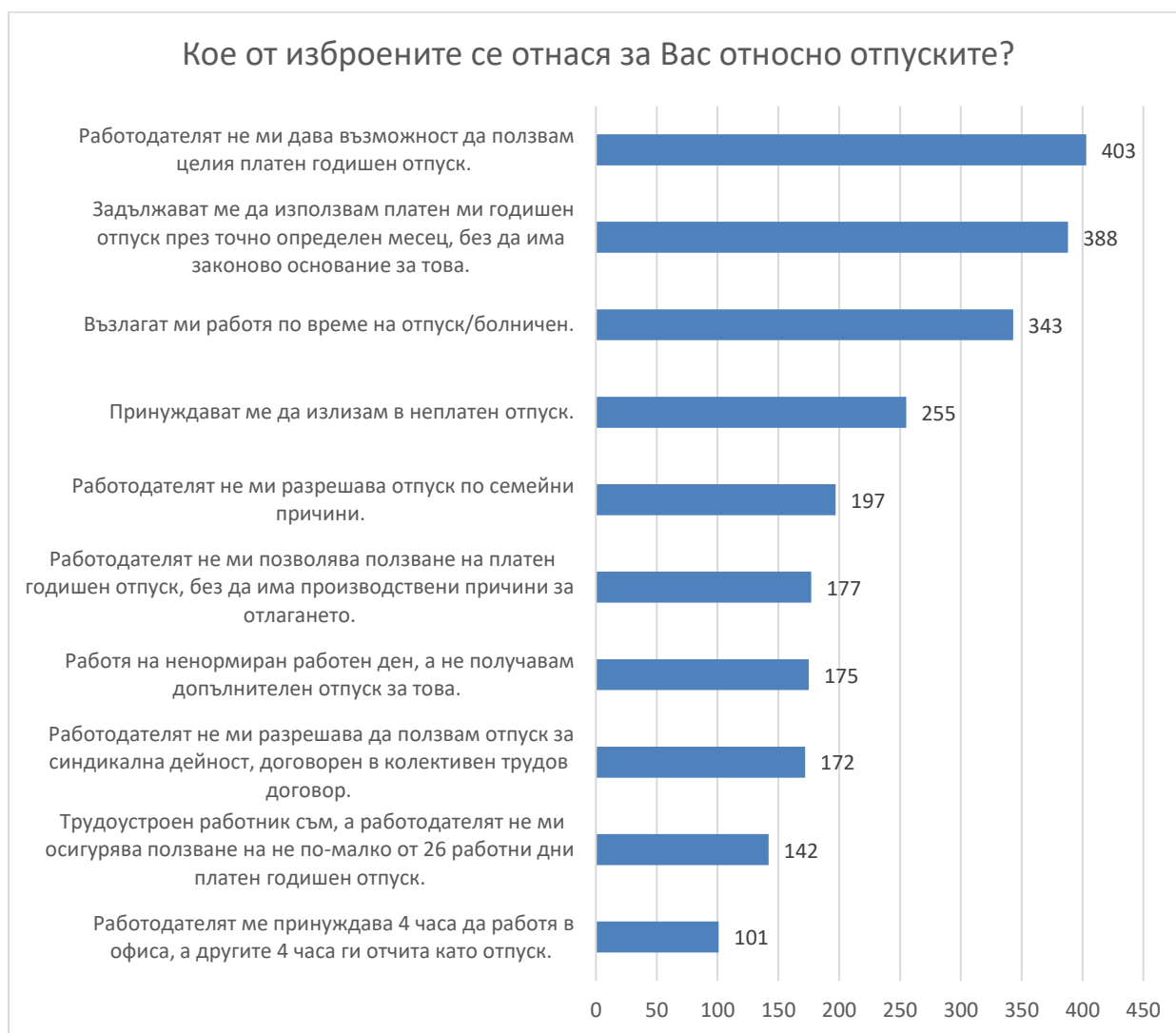


НАРУШЕНИЯ, СВЪРЗАНИ С ОТПУСКИТЕ

- Данни от ИА „Главна инспекция по труда“

Общият брой нарушения на разпоредбите, регламентиращи правото на платен и неплатен отпуск на работниците и служителите, са 6 790 бр. Най-много са установените нарушения в предприятия с КИД 47 „Търговия на дребно, без търговия на автомобили и мотоциклети“ (1 456 бр.); КИД 56 „Ресторантьорство“ (924 бр.) и КИД 01 „Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности“ (561 бр.).

- Данни от КНСБ





Кое от изброените се отнася за Вас относно отпуските?	
Работодателят не ми дава възможност да ползвам целия платен годишен отпуск.	403
Задължават ме да използвам платен ми годишен отпуск през точно определен месец, без да има законово основание за това.	388
Възлагат ми работа по време на отпуск/болничен.	343
Принуждават ме да излизам в неплатен отпуск.	255
Работодателят не ми разрешава отпуск по семейни причини.	197
Работодателят не ми позволява ползване на платен годишен отпуск, без да има производствени причини за отлагането.	177
Работя на ненормиран работен ден, а не получавам допълнителен отпуск за това.	175
Работодателят не ми разрешава да ползвам отпуск за синдикална дейност, договорен в колективен трудов договор.	172
Трудоустроен работник съм, а работодателят не ми осигурява ползване на не по-малко от 26 работни дни платен годишен отпуск.	142
Работодателят ме принуждава 4 часа да работя в офиса, а другите 4 часа ги отчита като отпуск.	101



- **КНСБ съветва**

Работодателят не ми дава възможност да ползвам целия платен годишен отпуск

В Кодекса на труда е уредено, че работникът или служителят използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася. Работодателят е длъжен да разреши платения годишен отпуск на работника или служителя до края на съответната календарна година, освен ако ползването му е отложено по определен ред, посочен в закона. В този случай на работника или служителя се осигурява ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск.

Задължават ме да използвам платения ми годишен отпуск през точно определен месец, без да има законово основание за това

Това е нарушение на законодателството от страна на работодателя, за което бихте могли да сезирате Инспекцията по труда. В Кодекса на труда има няколко основания, при които работодателят може да Ви задължи да ползвате платения си годишен отпуск, тоест без да се изисква Вашето съгласие – по време на престой повече от 5 работни дни, при ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители, както и в случаите, когато работникът или служителят след покана от работодателя не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се полага.

Възлагат ми работа по време на отпуск/болничен

Идеята на Кодекса на труда е, че по време на отпуск, включително и на болничен, работодателят няма право да възлага работа на работника или служителя. Това произтича от текстовете на закона, според които отпускът е по – продължителен период от време, през който работникът или служителят възстановява работната си сила. А по време на болнични работникът се възстановява от определени неблагоприятни събития-например общо заболяване или трудова злополука, като в тези случаи също е недопустимо и нелогично възлагането на работа. На практика дори е и невъзможно изпълнението на трудовите задължения в повечето случаи на отпуск и болничен.



Принуждават ме да излизам в неплатен отпуск

Това действие на работодателя е незаконно. Кодексът на труда урежда, че работодателят по искане на работника или служителя може да му разреши неплатен отпуск независимо от това, дали е ползвал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж. Този отпуск се разрешава от работодателя, но е необходимо писмено искане от страна на работника или служителя. Без това искане ползването на неплатен отпуск е в противоречие с Кодекса на труда.

Работодателят не ми разрешава отпуск по семейни причини

Това са отпуски като например встъпване в брак, кръводаряване, участие в заседания на специални органи и др. Работникът или служителят има право на тези отпуски по силата на закона, а работодателят е длъжен да осигури ползването им, като освобождава от работа работника или служителя, без право на преценка, дали да разреши, или не, съответния вид отпуск и кога да го разреши.

Работодателят не ми позволява ползване на платен годишен отпуск без да има производствени причини за отлагането

Кодексът на труда посочва, че ползването на платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година от работодателя – поради важни производствени причини при определени условия, както и от работника или служителя – когато ползва друг вид отпуск или по негово искане със съгласието на работодателя. Когато отпускът е отложен или не е ползван до края на календарната година, за която се отнася, работодателят е длъжен да осигури ползването му през следващата календарна година, но не по-късно от 6 месеца, считано от края на календарната година, за която се полага. Работодателят не може да откаже да Ви разреши ползването на платения годишен отпуск, ако не съществуват важни причини за това.

Работя на ненормиран работен ден, а не получавам допълнителен отпуск за това

Това е неизпълнение на задължение на работодателя, произтичащо от закона. Съгласно Кодекса на труда работникът или служителят има право на не по-малко

----- www.eufunds.bg -----



от 5 работни дни допълнителен платен годишен отпуск за работа на ненормиран работен ден. Ако имате колективен трудов договор този размер може да е и по-висок.

Работодателят не ми разрешава да ползвам отпуск за синдикална дейност, договорен в колективен трудов договор

Този отпуск е право на синдикалните дейци, а създаването на пречки за неговото упражняване е нарушение на законодателството, но и антисиндикално поведение от страна на работодателя. Кодексът на труда предвижда, че за осъществяване на синдикална дейност нещатаните членове на централни, отраслови и териториални ръководства на синдикалните организации, както и нещатаните председатели на синдикалните ръководства в предприятията имат право на платен отпуск в размери, установени в колективния трудов договор, но не по-малко от 25 часа за една календарна година.

Трудоустроен работник съм, а работодателят не ми осигурява ползване на не по-малко от 26 работни дни платен годишен отпуск

Това е нарушение на закона от страна на работодателя, защото Кодексът на труда е категоричен, че работниците и служителите с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни. При положение, че има КТД във Вашето предприятие този размер би могъл да е по-висок.

Работодателят ме принуждава 4 часа да работя в офиса, а другите 4 часа ги отчита като отпуск

Това действие на работодателя е нарушение на Кодекса на труда и от една страна може да се разглежда като принудително ползване на платения Ви годишен отпуск, без да сте съгласен/а за това. От друга страна при работен ден от 8 часа работникът или служителят има задължение да ги отработи в помещенията на работодателя, когато става въпрос за типично трудово правоотношение, при пълен работен ден, и е за неопределено време. Специално е казано в закона, че нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа. Работният ден от 4



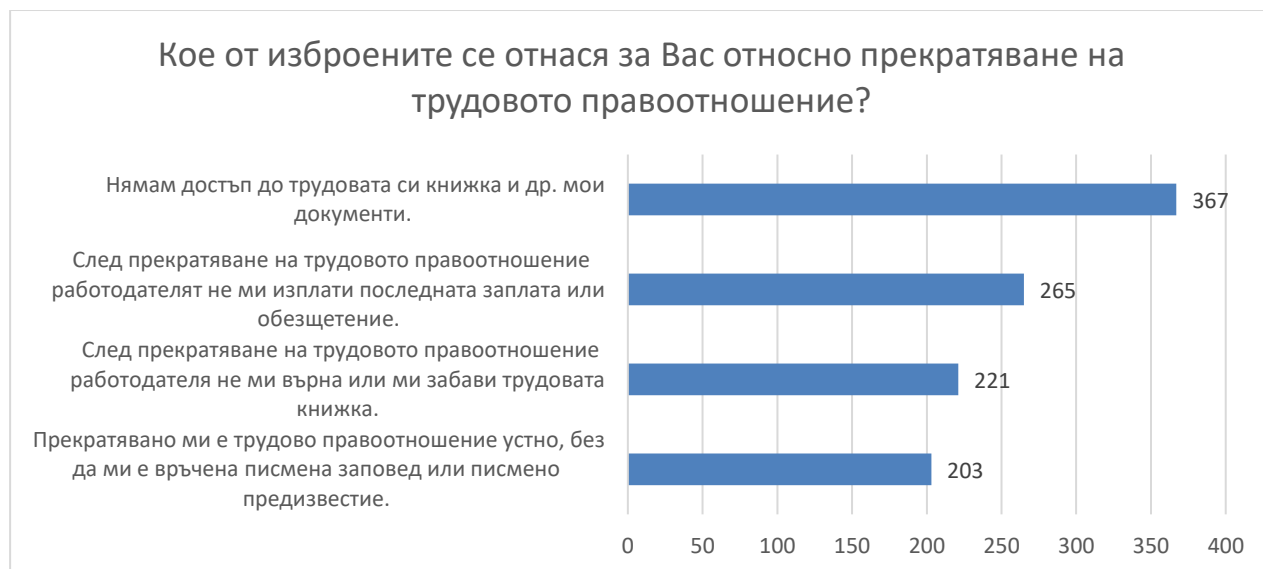
часа е характерен за непълното работно време, а 8 часа всъщност е пълно работно време. В трудовия договор на всеки работник или служител изрично се посочва мястото на работа и работното му време – пълно, непълно, намалено и т. н.

НАРУШЕНИЯ, СВЪРЗАНИ С ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВИТЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

- Данни от ИА „Главна инспекция по труда“

При осъществения контрол през 2022 г. са установени 4 265 бр. нарушения по оформяне и предаване на трудови книжки на работниците и служителите. Констатиран са 292 бр. нарушения, изразяващи се в неспазване на установения срок за подаване на уведомление до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите за прекратяване на трудовите правоотношения на работници или служители. В общо 34 бр. случаи са установени нарушения на задължението на работодателя да издаде заповед за уволнение или друг документ, с който се удостоверява прекратяването на трудовите правоотношения на работници или служители. Нарушенията на задължението на работодателя да изисква предварително разрешение на Инспекцията по труда за всеки отделен случай при прекратяване на трудови правоотношения на основание по чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, са общо 7 бр. през 2022 г.

- Данни от КНСБ





Кое от изброените се отнася за Вас относно прекратяване на трудовото правоотношение?	
Нямам достъп до трудовата си книжка и др. мои документи.	367
След прекратяване на трудовото правоотношение работодателят не ми изплати последната заплата или обезщетение.	265
След прекратяване на трудовото правоотношение работодателя не ми върна или ми забави трудовата книжка.	221
Прекратявано ми е трудово правоотношение устно, без да ми е връчена писмена заповед или писмено предизвестие.	203

- **КНСБ съветва**

Нямам достъп до трудовата си книжка и др. мои документи

Работодателят е длъжен да предоставя всички документи от досието на работника или служителя до 14 дни след писменото им поискване. Трудовата книжка се съхранява в работника. В случай, че се съхранява от работодателя, същият е длъжен да я върне незабавно при поискване.

След прекратяване на трудовото правоотношение работодателя не ми върна или ми забави трудовата книжка

При прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен незабавно да оформи трудовата книжка и да я предаде на работника или служителя или да посочи кога същата ще бъде предадена. За незаконосъобразно задържане на трудовата книжка работодателя дължи обезщетение.



След прекратяване на трудовото правоотношение работодателят не ми изплати последната заплата или обезщетение

Работодателят е длъжен да изплаща трудовото възнаграждение в договорените срокове, дори и след прекратяване на трудовото правоотношение. Обезщетенията след прекратяване на трудовото правоотношение се дължат до края на месеца следващ прекратяването на трудовия договор.

Прекратявано ми е трудово правоотношение устно без да ми е връчена писмена заповед или писмено предизвестие

Трудовото правоотношение се прекратява единствено писмено, чрез връчване на предизвестие или в случай, че се прекратява трудовия договор без предизвестие с връчване на заповед.

ИА ГИТ и КНСБ констатира, че все още често се извършват нарушения от страна на работодателите при прекратяване на създадените с тях трудово правоотношения. ИА ГИТ е констатирала за 2022 г. общо 34 бр. случаи са установени нарушения на задължението на работодателя да издаде заповед за уволнение или друг документ, с който се удостоверява прекратяването на трудовите правоотношения на работници или служители, докато в електронната система на КНСБ са постъпили 203 сигнала относно прекратяване на ***трудовото правоотношение устно, без да е връчена писмена заповед или писмено предизвестие. Други много чести нарушения, свързани с прекратяване на трудовия договор, са нарушенията относно оформяне и задържане на трудовата книжка на работника или служителя. ГИТ съобщава в доклада си за огромен брой (4 265 бр.) нарушения по оформяне и предаване на трудови книжки на работниците и служителите, докато в КНСБ има 221 бр. подадени сигнали по същия проблем.***

КНСБ би подкрепила промени в Кодекса на труда с оглед създаване на електронна трудова книжка. Смятаме, че този нов вид електронен документ ще спомогне за ограничаване и отстраняване на нарушенията, свързани с незаконно задържане или несвоевременно оформяне на трудовите книжки при прекратяване на трудовото правоотношение.



От системата на КНСБ за сигнализиране на нарушения на трудовото законодателство можем да направим извод, **че лицата докладват за нарушения при работа от разстояние, свързани с работно време и задължение да са на линия и след изтичане на работното им време.**

По данни на ИА ГИТ в рамките на общия контрол през 2022г, когато се установи, че много работодатели вече са възложили работа от разстояние на свои работници и служители, Инспекцията по труда е проверявала дали се спазват и техните права, като е проверявала документи на работодателите, относими към условията им на труд. Разпоредбите, регламентиращи работата от разстояние са отдавна разписани в българското законодателство и според тях работодателят е задължен да осигури еднакви условия на труд за всички свои работници и служители, независимо дали работното им място е вкъщи или в помещение на предприятието. Работещите от своя страна имат същите права и задължения като колегите си, които полагат труд в самото предприятие. Условията, свързани с осигуряването на работното, техническото и друг вид оборудване на работното място, задълженията и разходите по поддръжката му и др., могат да се уговорят в индивидуалния трудов договор за работа от разстояние, споразумение към трудов договор или в колективен трудов договор. **При сигнали от работещи контролните органи на Агенцията имат готовност да извършват и проверки по работни места. Съгласно законодателството те трябва да уговорят предварително с работещите времето на посещенията. Инспекцията по труда, както и КНСБ, намират, че пандемията изведе на дневен ред работата от разстояние като една от противоепидемичните мерки и се повдигнаха въпросите за условията на труд на работещите вкъщи.** За да отговори на обществените очаквания, Инспекцията по труда планира да включи и работодатели, въвели работа от разстояние, в кръга на тези, които ще бъдат проверени чрез разработения от Агенцията иновативен начин на контрол - **чрез въпросници за самоконтрол.** При него се залага на принципа на превенцията, като се цели подобряване условията на труд без да се налага извършване на проверка на работодателя и на работното място, което в случая е в дома на работещите. За целта на работодателите се изпращат въпросници за самоконтрол съобразно тематиката на проверката, като ще бъде генериран и въпросник, касаещ трудовото законодателство, регламентиращо работата от разстояние. При попълване на въпросника те могат да установят сами има ли несъответствия по отношение на трудовото законодателство в предприятията им и да ги отстранят преди

----- www.eufunds.bg -----



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

евентуално извършване на физическа проверка. Работодателите ще имат най-малко месец, за да отстранят несъответствията без риск за налагане на санкции. Целта е да бъдат подобрени условията на труд в много повече предприятия, отколкото могат да бъдат обхванати от контрола. Проверки от ГИТ се извършват само на работодатели, за които анализът на отговорите, направен чрез специален софтуер, покаже, че съществува висок риск от нарушения. При работата от разстояние голяма част от обхвата на проверката може да бъде извършена в офиса на работодателя. **Посещения по работни места от разстояние ще се извършват при сигнали от самите работещи и след предварителна уговорка с тях.**

Полагането на труд чрез използване на информационни технологии, включително и работата от разстояние, е един от важните приоритети за КНСБ. През последните години конфедерацията направи много конкретни предложения за усъвършенстване режима на дистанционната работа в България. Според нас промените в режима на работа от разстояние, уреден с Кодекса на труда, се налагат особено силно и поради обявяването на извънредното положение и епидемичната обстановка.

Работата от разстояние е уредена в Кодекса на труда от 2011г. след постигнато двустранно споразумение между национално представителните синдикални и работодателски организации. Националната уредба на работата от разстояние почива върху постигнатото през 2002 г Европейско рамково споразумение за работа от разстояние.

Социалните партньори бяха поканени през 2022г. за първи път от министъра на труда и социалната политика да сключат национално споразумение за подобряване условията на труд при работа от разстояние на основание чл.3 , ал.3 т.2 от КТ. В резултат на това и след разменената между МТСП и КНСБ кореспонденция от месец февруари 2022г. относно споразумение по чл.3, ал.3 т.2 КТ по темата „Работа от разстояние“, беше сформирана двустранна работна група с представители на социалните партньори, която започна работа през май 2022г. Последната среща бе проведена на 13.01.2023г.

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България”, финансиран от Оперативна програма „Добро управление”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



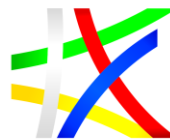
В същото време МТСП ни уведоми, че има намерение подобен ангажимент за промени в Кодекса на труда относно работа от разстояние, да се осъществи чрез ПВУ (план за възстановяване и устойчивост), или че има намерение да бъде включен такъв проблем в ПВУ.

След като социалните партньори не успяха двустранно да се споразумеят въпреки напредъка в работната група по споразумението за усъвършенстване на нормативната уредба за работа от разстояние бе сформирана междуведомствена работна група към МТСП за промени в Кодекса на труда с цел да се осъществи заложената мярка в Националния план за възстановяване и устойчивост със заповед на министъра на труда г-н Лазар Лазаров от месец февруари 2023 г.

КНСБ намира за правилно в Кодекса на труда ясно да се разграничат случаите, в които работата от разстояние може да бъде задължителна и в кои случаи тя е с доброволен характер. По време на Ковид кризата, принципът за доброволна работа от разстояние бе пренебрегнат от законодателството и зачестиха нарушенията, свързани с изпълнение на доброволната работата от разстояние.

КНСБ е направила свои предложения за промени в Кодекса на труда относно усъвършенстване на режимите на доброволната работа от разстояние и работата от разстояние, която се прилага при извънредни обстоятелства. Тези предложения официално са изпратени до министъра на труда и социалната политика и останалите членове на работната група. По същество те съдържат следните искания за по-добро правно регулиране, които почиват и на обсъжданите към момента на европейско равнище промени в Европейското рамково споразумение за работа от разстояние (2002г.) и включително и за приемане на нови европейски стандарти, чрез които да се даде правна рамка на този вид работа в ЕС:

- Да се уреди и доразвият съществуващите текстове в чл120 б от КТ за едностранно възлагане на работата от разстояние;
- Да се създаде възможност в закона за договаряне на месечна еднократна сума („надбавка за домашен офис“) за електричество, отопление и поддръжка, както и наемът за помещението в частното жилище на служителя, което се използва като офис пространство в случаи на принудителен хоумофис.



- Работното пространство у дома създава много предизвикателства, когато става въпрос за безопасна работа и предотвратяване **на трудови злополуки**, а работодателят, който обикновено носи отговорността за безопасността на служителя, има малко влияние, когато служителят работи от вкъщи. В този смисъл да се **помисли за възможно застраховане от работодателя на работниците и служителите при настъпила злополука по време на изпълнение на работа от разстояние.**

- По принцип работодателят трябва да документира работното време, ако служителят надвишава редовното ежедневно работно време. Обикновено страните се споразумяват, че самият служител прави тези записи от името на работодателя, но това ще бъде по-добре уредено, ако се въведе правото на изключване от цифрова работна среда. работата от разстояние е форма на работа, а не форма на работно време. **В този смисъл необходимо е КТ и ЗДСл ясно да определят, че при работата от разстояние служителът има задължението да престира трудова функция в рамките на установеното за него работно време.**

- Трябва да се гарантира, че повечето работници и служители, които заради Ковид пандемията са преминали в дистанционен режим на работа, ще бъдат подкрепени с **адекватно обучение и приобщаващи мерки** от една страна и ще бъдат обезпечени с възможност да продължат (поне за определени разумни преходни периоди) да осъществяват своите трудови и обществени функции „на хартия“. **За тази цел е необходимо да се създаде в закона специален целеви отпуск за обучение по дигитални умения.**

Цифровите технологии направиха възможно много работници да извършват работата си по всяко време и навсякъде, с произтичащите от това предимства и недостатъци. Данните на Eurofound показват, че хората, работещи от разстояние, са два пъти по-склонни да превишат лимита от 48-часово работно време, да не си почиват достатъчно и да работят в свободното си време, което има косвен ефект върху тяхното физическо и психическо здраве. За да се реши този проблем, имаше призови за създаване „право на прекъсване на връзката“. С експоненциалния растеж на работата от разстояние, предизвикан от пандемията COVID-19, значението на постигането на по-добър баланс между възможностите и предизвикателствата, свързани с дистанционната



работа и базираната на ИКТ гъвкава работа, правото на изключване стана по-актуално от всякога.

През януари 2021 г. Европейският парламент прие резолюция, призоваваща Европейската комисия да приеме законодателство относно правото на прекъсване на връзката в ЕС ниво. Няколко месеца преди това, през юни 2020 г., Европейските междуотраслови социални партньори приеха нов автономно рамково споразумение за цифровизация, съдържаща глава, посветена на въпроса за свързване и прекъсване, което сега предстои прилагани на национално ниво в съответствие със съответните процедури и практики. Към днешна дата вече няколко държави членки на ЕС. Държавите са приели законодателство, съдържащо разпоредби относно правото на прекъсване на връзката. Електронният анонимен въпросник, разработен от КНСБ за сигнализиране на нарушения на трудовото законодателство се вижда, **че лицата докладват за нарушения при работа от разстояние, свързани с работно време и задължение да са на линия и след изтичане на работното им време.** 191 души са сигнализирали, че работят от разстояние и получават задачи от работодателя по e-mail/телефон и др. след изтичане на работното ми време.

Затова КНСБ е на мнение, че въпреки съществуващата правна регулация на работното време в КТ следва да се даде ново право на откъсване от цифрова работна среда след изтичане на работното време за всеки работник или служител, ползващ в работата си ИКТ технологии. **Във време, когато работата от разстояние е широко разпространена за някои служители, е важно да знаят правилата, които я управляват. Всъщност фактът, че един служител работи от къщи, не означава, че той трябва да бъде контактен по всяко време. Правото на прекъсване на връзката трябва като такова да се зачете и от закона. КНСБ ще настоява в Кодекса на труда да се предостави право на откъсване от работната среда. Това ще позволи на работниците да не се извършват, пряко или непряко, дейности или комуникации във връзка с работата чрез използването на цифрови инструменти извън установеното за тях работното време и упражняването на това да не води до неблагоприятни за тях последици.**

КНСБ ще работи за създаване и приемане на нормативна уредба (Кодекс на труда и Закон за държавния служител), която да отрази най-новите изисквания на ЕС

----- www.eufunds.bg -----



относно правото на работника за откъсване от цифрова работната среда. В Кодекса на труда следва да се уреди ново право за работника и служителя на откъсване от работната среда, като не може да бъде задължаван от работодателя да отговаря на обаждания или на имейли, или по какъвто и да начин да бъде служебно ангажиран извън установеното за него работно време.

Работата чрез платформа придобива все по-големи мащаби в икономика. Работата чрез платформа осигурява възможност за много хора да се издържат или да допълват дохода си, включително за хора, които иначе имат затруднен достъп до пазара на труда, от друга страна увеличава възможностите за развитие или разширяване на клиентската база, понякога в трансграничен план. КНСБ иска да осигури защита на работещите през платформи и се включва активно в изработването на нова европейска **Директива за подобряването на условията на труд при работата през платформа.** достигнали трудно, както и достъп до нов и по-разнообразен избор на услуги.

Тази атипична форма на заетост набра популярност през последните една, две години. Основен катализатор за преминаване и търсене на такъв вид форма на заетост се оказва пандемията от Ковид 19. По време на тази криза, светът се изправи пред редица предизвикателства и то не само в здравеопазването. Работният процес се промени. В сферите, където е възможно се премина към дистанционна работа. Навлизането на изкуствен интелект, блокчейн, 3д принтиране и други дигитални трансформации ударно започнаха да се използват в различните икономически дейности - дигиталната трансформация в работния процес е вече факт.

Платформените работници са „нов играч“ в сферата на труда. Тази категория работещи има редица предимства, но и изключително много недостатъци. Резултатите от проведеното изследване очертава основните характеристики на работещите чрез платформи.

Основният проблем, пред който сме изправени сега, е доколко сме запознати с платформената работа и как да защитим правата и да определим статуса на т.нар. платформени работници. Можем ли да разграничаваме самостоятелно зетите от платформените работници и как, за да няма нарушения на трудовото законодателство?



Позицията на КНСБ е, че следва чрез приемането на нова европейска директива да се въведе презумпция за трудово правоотношение, която да определя **статута на работника** като отправна точка. Според Конфедерацията тежестта на доказване следва да се прехвърли от работника върху дружеството, предоставящо платформата. Това означава, че работниците на платформените дружества по принцип са работници, освен ако платформените дружества не могат да докажат самостоятелна заетост. Това би променило настоящата ситуация на презумпция за самостоятелна заетост, при която работниците в платформите умишлено се класифицират неправилно като самостоятелно заети лица и трябва да доказват, че са в трудово правоотношение. Аналогично е мнението на представителя на **КТ“Подкрепа“**. Счита се, че е задължително да се регламентира работата на заетите в платформи, тъй като в момента се заобикаля трудовото законодателство и се подкопават правата на работещите там. „На тях и им се вменява, че са самонаети и са полуфирми, което не би трябвало да се случва“. В предложението на директивата лице, извършващо работа на платформа, може да бъде или нает работник и да се ползва от свързани трудови права, или да бъде наистина самостоятелно заето лице и да може да определя как да извършва услугата. Приетите правила имат за цел да се борят с фалшивата самостоятелна заетост, тъй като тя може да доведе до несигурни условия на труд и липса на социална защита, но и до нелоялна конкуренция, особено за МСП.

За тази цел евродепутатите се съгласиха, че трудовият статут, определен от платформата, може да бъде оспорен от работника, профсъюз или национален орган, като в този случай работникът се счита по закон за нает. В случай на спор между платформата и работник, платформата, а не работникът, ще носи отговорността да докаже, че не е наела работника.

Тук ще споделим и някои изводи, направени в доклад **„Дигиталните трудови платформи:**

Идентифициране на мнения, оценки и предизвикателства за работа чрез платформа“, изготвен в изпълнение на Плана за действие на КНСБ за организиране и защита правата на платформените работници, изследователски екип проведе кабинетно и теренно проучване, което цели идентифициране условията на труд на платформения

----- www.eufunds.bg -----



работник и очертае потребностите от регулативни и социални предизвикателствата пред трудовите платформи. Научно-изследователската дейност е проведена в рамките на проекта на ЕКП „Синдикатите за справедливо възстановяване: засилване на ролята на синдикатите за смекчаване въздействието на кризата, породена от ковид-19“.

Различия в мнението на заинтересованите страни се наблюдава относно **защитеността на правата на работещите за/в онлайн платформа**. Синдикатите считат, че платформените работници имат нарушени трудови права и социална защита. Към настоящият момент, според КТ Подкрепа платформените работници имат нарушени трудови права и нямат достъп до социална защита и колективно трудово договаряне. **Платформените работници са извън правната рамка на съществуващото законодателство и е налице правен „вакум“ за този вид заетост.** КНСБ, по въпроса за трудови и осигурителни права при заетост чрез/в платформа сподели, че различните права зависят от правоотношението на работещия, дали е на трудов или граждански договор или е самонает. Съгласно българското законодателство, ако лицето е сключило трудов договор с платформата работодател има трудови права и социална защита. Ако лицето е на граждански договор или е самонает има минимална социална защита. При втория вид правоотношение лицата нямат право и на колективно трудово договаряне. Представителите на изпълнителната власт и работодателските организации споделят общо мнение. Представителят на МТСП намира, че българското трудово законодателство гарантира правата на всички работници, в т.ч. наети и чрез платформи. Работодателските организации в лицето на БСК считат, че следва да се прилагат общите принципи, дали едно правоотношение е трудово или гражданскоправно, както за всеки друг вид работа, съобразно действащите разпоредби на Кодекса на труда. Не е правилно да се презюмира, че едно правоотношение е трудово, само поради факта, че работата се извършва през платформа. При работата чрез онлайн платформа работодателят(ите) платформа, обявява какъв труд търси, а работниците или кандидатите за работа сами избират и предлагат кои от задачите, посочени в платформата, могат и желаят да извършват. При покриване на търсене и предлагане търсещият (работодател) се договаря директно с предлагашите (работници). Характерно при тази форма на заетост е, че работодателят не е физическо лице или група лица, а цифрова платформа.



Отношенията работодател – работник изглеждат по-скоро като партньорство, а не като отношения на йерархическа подчиненост.

По отношение на **необходимостта от законодателни промени на национално ниво** ИА „Главна инспекция по труда“ подкрепя виждането, обосноваващо необходимостта от разработване на нормативна уредба за уреждане трудовите правоотношения на платформените работници, в съответствие със световните тенденции за поява на нови форми на труд и динамиката на средата. Агенцията счита, че е от съществено значение да се осигури ефективно повишаване на равнището на защита на работещите чрез цифрови трудови платформи, като се осигури добър баланс, който да не наруши иновативните и положителни аспекти от работа на цифровите платформи и правата на реално самонаетите лица, работещи чрез тях. В Директивата ясно трябва да са регламентирани задълженията на държавите членки по отношение на контрола, който следва да осъществяват върху цифровите платформи. От съществено значение е постигане на яснота по отношение на трансграничните аспекти на действие на платформите. За разлика от ИА „ГИТ“ представителя на МТСП счита, че към настоящия момент (август 2022 г.) не са идентифицирани изисквания, които следва да уреждат специфични нужди на платформените работници и компании. Правата на работещите в платформи, според двата синдиката следва да бъдат регламентирани и е необходимо актуализиране на правната рамка, с оглед гарантиране на трудовоправна защита на платформените работници и в отговор на новите дигитални форми на труд. Мнението на БСК за нормативните промени е, че няма назряла обществена необходимост за това. Аргументът е, че „и към момента в българското законодателство липсва легална дефиниция на „работник“, което не създава практически проблеми“.

Синдикатите, КНСБ и КТ Подкрепа, са категорични, че законодателни промени са необходими особено след приемането на Директивата за подобряване на условията на труд при работа през платформа. Според синдикатите основните пречки при прилагането на правната рамка и осигуряването на платформените работници равни права с останалите наети е липсата на установяване на трудови правоотношения. Това е така тъй като работещите за/в платформи не се считат за работници. **Необходимо е законодателство на европейско ниво, което да въведе презумпцията за трудови правоотношения между платформените компании и работещите за/в тях.**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

По отношение на необходимостта от законодателни промени в българското законодателство и предприемането на мерки за функционирането на платформите в България, следва да се отбележи, че ИА „ГИТ“ е изразила становище в подкрепа на създаване на работна група между заинтересованите институции и социалните партньори и разработване на нормативна уредба за уреждане трудовите правоотношения на платформените работници след приемане на насоки и/или съответно законодателство на европейско равнище. При транспониране на Директивата ще е необходимо задълбочено изследване на националното право и практика, като се очаква тя да доведе до съществени законодателни промени. Освен промяната в нормативната база, самите платформи следва да организират своята дейност в съответствие с новите изисквания, поради което кратките срокове могат да доведат до редица затруднения и прекъсване на дейността им, а това е свързано и с намаляване на броя на заетите лица. Във връзка с поставените въпроси, касаещи **защитата на правата на работниците в български платформи и съществуването на проблеми пред правната рамка. ИА „Главна инспекция по труда“ споделя разбирането, че заетостта през такава платформа предлага от една страна предимства на работодателите, предвид нейната гъвкавост като цялостна организация на труда, но от друга създава рискове, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. От своя страна служителите са мотивирани да се включват в подобна форма на заетост най-вече заради възможностите да разполагат с повече свободно време, сами да избират работата си и да увеличат доходите си.**

По отношение на необходимостта от предприемане на **действия за функционирането на платформите в България** БСК не смята, че са необходими конкретни действия на този етап. Според тях законодателната рамка, приложима в България е достатъчна, за да осигури защита на трудовите и осигурителните права на работещите през платформа, независимо от вида на правоотношението. Следва да се остави възможността за избор дали едно лице желае да се ангажира като наето или самонаето лице и да се отчита, че в голямата част от случаите, работата през платформа се явява допълнителен източник на доходи, а не основна работа.

Синдикатите са категорични, че не е необходимо да бъдат предприети каквито и да е действия за функционирането на платформите в България. Според тях би трябвало да се насочат усилията на законодателната и изпълнителната

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България”, финансиран от Оперативна програма „Добро управление”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



власт към защита правата на работещите в/за платформа. Например работещите в сферата на доставките на храна са изключително уязвими.

Според ИА“ГИТ“ при прегледа на съдържанието на проекта на Директива съществуват ли проблеми/ пречки пред прилагането на правната рамка по отношение на платформените работници. Експертите на Агенцията са установили, че въпросът относно това по какъв начин платформите реално ще осигуряват безопасни и здравословни условия на труд на платформените работници и доколко платформите имат всички задължения, присъщи на работодателите, според рамковата Директива 89/391/ЕИО за безопасността и здравето при работа **остава неизяснен.**

Друг проблем произтича от обстоятелството, че **диференциацията между характеристиките на трудовия и граждански договор при новите форми на работа е значително затруднена.** Причината за това е, че почти всяко задължение за предоставяне на услуга може да бъде и задължение за извършване на работа. Освен това, биха възникнали сериозни практически проблеми, когато се налага да се докаже, че едно лице е било подчинено на друг в хода на изпълнението на договора, което налага класификацията на работниците или като независими работници, или като наемни работници и служители, да се извършва за всеки отделен случай. Агенцията принципно приветства въвеждането с Директивата на оборима презумпция за съществуването на трудовото правоотношение между лицата, извършващи работа и цифровата трудова платформа, която се основава на наличието на определени критерии. Оборимата презумпция за наличие на трудово правоотношение има важната цел да се приемат единни **правила за разграничаване на работниците и самонаетите лица при извършване на работа през платформите.** Наличието на такава презумпция може да спомогне значително за премахването на несигурността при работа през платформи и е добра предпоставка за единно прилагане във всички държави членки. Направено е предложение за изключване от приложното поле на Директивата или от презумпцията за трудово правоотношение на работници, които извършват незначителна дейност през платформите, като например работниците, чието действително отработено време е равно на или е по-малко от средно 3 часа седмично за референтен период от четири последователни седмици, така както е предвидено в чл. 1, пар. 3 от Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд. По този начин ще бъдат гарантирани правата на някои категории лица като студенти, които работят

----- www.eufunds.bg -----



инцидентно. Ще бъде гарантирана и възможността на лицата, които работят за няколко платформи едновременно за по няколко часа да продължат да правят това, без да губят права. Следва да се отбележи, че получаването на възнаграждение срещу предоставената услуга е съществен елемент, който може да определи дали едно лице реално е работник. В тази връзка считаме, че за работник може да се приеме лице, чийто месечен доход в по-голяма степен се формира благодарение на приходите от извършваната дейност чрез платформата.

Също така **в дефинициите са разделени изпълнителите на работа през платформи на 2 категории** – „лица, извършващи платформена работа“ и „платформени работници“. В директивата ясно следва да са регламентирани правата на лицата, полагащи труд чрез платформи и на платформените работници. Правата на платформените работници следва да се гарантират в съответствие с националното право и практика, без да има възможност за различно третиране с работниците и служителите по трудово правоотношение. В Директивата е предвиден обемът на информация, която следва да се предоставя от цифровите трудови платформи на контролните органи, за да се проследява изпълнението на задълженията им като работодатели. В тази връзка ИА „Главна инспекция по труда“ приветства предвидените в Директивата задължения за деклариране на дейността на платформите пред националните органи и възможността за тези органи и представителите на лицата, извършващи работа през платформа, да получат определена информация за дейността на платформата.

Синдикатите са изправени пред сериозен проблем при откриването на работещи за/чрез платформените компании. А проблема за консултиране, информиране и защитата на работещите за/чрез платформените компании при възникнали нарушения на правата на работещите остава нерешен.

В своята програма за мандат 2022-2027г. Конфедерацията е поставила приоритетна загриженост за ефектите на дигиталната икономика върху възможностите за трудовоправни регулации. Друга дейност за синдиката е проучването на законовите възможности за уреждане на трудови права, като работно време, почивка, отпуск за дигитално обучение, платен годишен отпуск, заплащане на работещите за/чрез онлайн – платформи. КНСБ смята, че всички работници, наети чрез платформи, трябва да се



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

ползват от трудовите стандарти и равно третиране, независимо от тяхното гражданство, местожителство или миграционен статус. Приемането на Директивата за директива за подобряване на условията на труд при работа на платформи ще бъде сред основните приоритети на КНСБ.

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България”, финансиран от Оперативна програма „Добро управление”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.