



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Изх. N 265
дата - 3 MAY 2017

ДО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА КОМИСИЯТА ПО ТРУДОВО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО КЪМ НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

СТАНОВИЩЕ ОТ БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО – ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Относно: Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредба за работното време почивките и отпуските

Уважаеми г- н Председател,

Във връзка с посочения проект на Постановление, Българска търговско-промишлена палата (БТПП) предлага следното свое становище:

Според нас не е налице законова делегация (в Кодекса на труда), която да оправомощава орган на изпълнителната власт да доуреди в наредба законовите разпоредби, регламентиращи сумираното изчисляване на работното време. От тази гледна точка биха били недействителни (като противоречащи на Кодекса на труда) всички подзаконови разпоредби, нормиращи сумираното изчисляване на работното време.

Срещу изложената по-горе позиция бяха направени възражения от членове на работната група, които се позоваха на § 121 от Преходните и заключителни разпоредби на Кодекса на труда (ПЗР на КТ). Цитираният текст не представлява законова делегация, тъй като нормата разпорежда, че предвидените в Кодекса подзаконови актове се издават от Министерския съвет, доколкото друго не е предвидено в Кодекса на труда.

Буквалното и смислово тълкуване на разпоредбата на § 121 от ПЗР на КТ не налага извод за законова делегация, поради следните съображения:

а) Съгласно чл. 7, ал. 2 от Закона за нормативните актове Наредбата е нормативен акт, който се издава за прилагане на отделни разпоредби или подразделения на нормативен акт от по-висока степен. С други думи наредбата може да нормира само прилагането на отделни законови разпоредби (подразделения) и то ако има изрично оправомощаване (делегация) за това в законовата разпоредба.

б) В разпоредбата на § 121 от ПЗР на КТ не е налице изрично оправомощаване на Министерския съвет да регламентира в наредба сумираното изчисляване на работното време. Нормата на § 121 е обща и нейното тълкуване не налага друг извод, освен този, че когато Кодекса на труда не е нормирано друго по отношение на органа, който да издава предвидените (изрично подчертаваме – само предвидените!) в Кодекса подзаконов актове, то този орган е Министерския съвет.

В Кодекса на труда са налице такива разпоредби – *напр. чл. 107л, ал. 6, където е предвидено издаването на подзаконов акт, но не е посочен органът, който да го издава.*

в) Не може да се приеме тезата, че § 121 от ПЗР на КТ предоставя законова делегация на Министерски съвет да урежда в подзаконов актове всички нормирани в КТ правоотношения, тъй като:

- това противоречи на чл. 7, ал. 2 от ЗНА, който изисква изрично оправомощаване за издаване на наредба по конкретни законови разпоредби (или по отделни раздели, глави на закона);
- нормата на § 121 от ПЗР на КТ обезсмисля (най-малко не може да обясни) наличието на всички съществуващи изрични законови делегации, регламентирани в Кодекса на труда (чл. чл. 107а, ал.10, 120, ал. 5, 121, ал. 8, 137, ал. 2, 156, ал. 2, 163, ал. 16 и мн. др.).

г) Фактът, че в действаща подзаконова нормативна уредба има регламентация на сумираното изчисляване на работното време (въпреки липсата на законова делегация) по никакъв начин не означава, че тази практика е законова и нещо повече - че следва да бъде продължавана.

С оглед гореизложеното и спазване на нормативните изисквания и при наличие на консенсус между социалните партньори по посочените в проекта предложения е добре те да бъдат нормативно уредени, като при

следващо разглеждане на проект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, да се въведе посочената законова делегация, която да предостави изрична възможност сумираното работно време да се урежда с акт на Министерския съвет.

Въпреки това, ако не бъдат приети тези наши съображения, предлагаме предвиденото изменение в чл. 9а, да се запази в досегашния си вид, а именно срокът за съхранение на документи, след крайния период на сумираното работно време да е 3 години, а не както се предвижда увеличаване на този срок на 5 години.

Подкрепяме предвиденото изменение на чл. 45, ал. 1, т. 2 съгласно, което при липса на отпуск поради бременност и раждане, предприятието може да откаже този вид отпуск, като уведоми незабавно майката (осиновителката);

Подкрепяме създаването на нов чл. 45 б, в частта за възможен отказ на предприятието да откаже отпуска на осиновителката, ако липсва право за ползването му.

С оглед гореизложеното, моля да вземете предвид нашите предложения при разглеждане на проекта.

С уважение:

Цветан Симеонов
Председател на УС
На БТПП

