

**ДО  
Г-ЖА ИВАНКА ШАЛАПАТОВА  
МИНИСТЪР НА ТРУДА И  
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА**

**СТ А Н О В И Щ Е**

**от БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО – ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА**

*ОТНОСНО: проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда,  
публикуван на обществено обсъждане*

**УВАЖАЕМА Г-ЖО МИНИСТЪР,**

Българската търговско-промишлена палата (БТПП) принципно подкрепя идеята за изменения и допълнения на Кодекса на труда с цел усъвършенстване на нормативната уредба на работата от разстояние. В тази връзка, изказваме и нашата принципна подкрепа за публикувания проект на ПМС за изменение и допълнение на Кодекса на труда, тъй като смятаме, че в него е спазена идеята, че работата от разстояние се извършва при спазване на принципа на доброволност. Това беше и нашето становище по време на работните групи, в които се обсъждаше законопроекта.

В рамките на общественото обсъждане БТПП изказа отново становище, че определен кръг от професии не могат да бъдат обект на работа от разстояние, поради което доброволният принцип и постигането на съгласие между страните е от ключово значение.

БТПП принципно е съгласна, че е необходимо да бъде предложена формулировка на дефиницията на „работно място“ за целите на доброволната

работа от разстояние, както и относимата уредба на безопасни и здравословни условия на труд.

Понятието „работно място“ трябва да отразява възможностите то да се намира в помещение по избор на работника и съгласувано с работодателя, което е предварително определено. Поради факта, че това място не е под контрола на работодателя, неговата отговорност по реда на Закона за здравословни и безопасни условия на труд би следвало да бъде ограничена.

Във връзка с гореизложеното, изказваме следните предварителни бележки по текстовете на проект:

- По §1 - предложеното за изменение на ал.7 на чл. 107з смятаме, че точка 1 следва да се прецизира.

Мотиви:

В т. 1 е разписано, че с индивидуалния трудов договор се определя мястото на работата от разстояние, когато е различно от седалището на работодателя. В конкретната хипотеза не се разбира, какво се има предвид под „седалището“ на работодателя. Дори да се приеме, че става дума за „седалището“ в същинския юридически смисъл като населено място, то в хипотеза, когато и двете места са в София, ще бъде трудно да се тълкува, още повече, че трябва да се определи именно мястото на работа, което може да не е в седалището по основния трудов договор.

Отделно считаме, че „осигуряването на писмена информация при всеки отделен договор за вида и обема на данните, които се събират, обработват и съхраняват в нея“ е допълнително и ненужно натоварване за работодателите. Всички работодатели по силата на Кодекса на труда и на Регламента за защита на личните данни имат разписани задължения във връзка с осигуряването на писмена информация за вида и обема на данните, които се събират, обработват и съхраняват за служителите и работниците.

- По § 2 - предложеното за изменение на ал.2 на чл. чл. 107и, считаме същото за неясно и предлагаме да отпадне.

Мотиви:

Работникът няма как да направи преценка дали помещението, в което е работното място, трябва да е с „достатъчна площ, позволяваща на работещия

да извършва работата от разстояние без риск за здравето и безопасността му.“ Тази преценка трябва да е базирана на някакви обективни експертни критерии, с каквито обикновено работника не разполага. Още по неоправдано е работодателя да се довери на тази преценка и да понесе цялата отговорност по смисъла на закона. Както вече изказахме позиция в предварително становище, което е приложено на практика и от ЕК, много по-правилно от правна гледна точка е, че поради факта, че състоянието на помещението не е под контрола на работодателя, неговата отговорност да бъде ограничена като бъде споделена от работника с подписването на декларация, а не само работодателят да бъде информиран, съгласно чл. 107к, нова ал. 2 от проекта.

БТПП продължава да смята, че са необходими и по-сериозни изменения и допълнения в подзаконовата уредба за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване, като би следвало да се създаде отделен раздел за уреждане на ЗБУТ на работните места, определени при различните видове работа от разстояние, при които работодателят не носи отговорност. Необходим е и сериозен анализ на Наредбата за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки, съвместно от МТСП, ИА“ГИТ“, НОИ и социалните партньори и евентуална промяна, и разграничаване на реда за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки в случаите на работа от разстояние.

С оглед на гореизложеното, БТПП изразява принципна подкрепа по проект на закон за изменения и допълнения на Кодекса на труда с цел усъвършенстване на нормативната уредба към работата от разстояние, но препоръчва внимателно да бъдат разгледани всички наши предложения. БТПП си запазва правото да даде допълнителни бележки при по-нататъшното разглеждане на нормативните текстове на проекта.

С уважение,

Цветан Симеонов  
председател на БТПП