



проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

[линк към консултацията](#)

Информация

Откриване / Приключване: 11.08.2023 г. - 11.09.2023 г. Неактивна

Номер на консултация: #8195-K

Област на политика: Архив - Социална политика и заетост

Тип консултация: Закон

Вносител: Министерство на труда и социалната политика

Тип вносител: Национално

С предлаганите промени в Кодекса на труда се усъвършенства нормативната уредба във връзка с работата от разстояние и се регламентира отговорност за изплащане на трудови възнаграждения на работници и служители на изпълнителя при веригите от подизпълнители.

С промените се осигурява по-голяма гъвкавост и сигурност при работата от разстояние, включително по отношение на организацията на здравословните и безопасните условия на труд, отчитането на работата и контрола на работното време.

Предвид все по-масовото внедряване на алгоритмичното управление (и т.нар. изкуствен интелект) при организирането на работата се регламентират изисквания за предоставяне на информация на работниците и служителите при използването на такива системи, както и възможност да се поиска преразглеждане от човек на взетите автоматизирани решения, когато те засягат правата на работещите.

С промените се регламентира т.нар. „право на изключване“, т.е. правото на работника или служителя да не осъществява електронна комуникация с работодателя по време на регламентираните почивки, за да не се допуска нарушаване на законоустановените почивки и за подобряване на възможностите за съчетаването на професионалния и личния живот.

С промените се осигурява и съответствие на националното законодателство с изискванията на Директива 2014/67/ЕС, като се предвиждат недискриминационни мерки при регламентиране на отговорност за изплащане на трудовото

възнаграждение на работниците и служителите при веригите от подизпълнители.

Отговорна институция

Отговорна институция

Министерство на труда и социалната политика

Адрес: София, София 1000, ул. Триадица 2

Електронна поща: mlsp@mlsp.government.bg

Документи

Пакет основни документи:

[проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда - вер. 1.0 | 11.08.2023](#)

[Мотиви на Закон за изменение и допълнение на КТ - вер. 1.0 | 11.08.2023](#)

[таблица за съответствие с Директива 2014/67/ЕС - вер. 1.0 | 11.08.2023](#)

[частична предварителна оценка на въздействието - вер. 1.0 | 11.08.2023](#)

[становище на дирекция "Модернизация на администрацията" - вер. 1.0 | 11.08.2023](#)

[Становище на омбудсмана на Р България - вер. 1.0 | 01.09.2023](#)

[Становище на Супер Продуктивност - вер. 1.0 | 11.09.2023](#)

[Становище на Асоциацията на организациите на българските работодатели - вер. 1.0 | 13.09.2023](#)

[Становище на Сдружение "Съвет на жените в бизнеса в България" - вер. 1.0 | 13.09.2023](#)

[Справка за отразяване на предложенията и становищата - вер. 1.0 | 09.11.2023](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

[Справка за получените предложения/съобщение - вер. 3.0 | 05.11.2025](#)

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Евелина Ганева (11.09.2023 20:46)

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 2.1

1. Предложението за допълнение на чл. 107з, ал. 9-11 КТ следва да се прецизира

Предложените изменения пораждат необходимост да се 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 служители 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.

Ако пък целта е да се въведе правна уредба на системите за отчитане на работното време, то 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 работно време.

Предложение за изменение: чл. 107з, ал. 9-11 КТ да отпаднат.

2. Предложението за изменение и допълнение на чл. 107и КТ

Предложението за изменение на ал. 2 е работното място да бъде с достатъчна площ, за да е здравословно и безопасно. Не е предвиден ред за определяне на тази „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 неправилно. 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 налагат 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 ал. 3 на чл. 107и КТ, с която да се предвижда работникът или служителят да декларира по декларация-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 е прецизирана с оглед декларираните обстоятелства. 3. Предложените промени да се съобразят и в предложените изменения в ЗБУТ.

Автор: Евелина Ганева (11.09.2023 20:44)

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 2

С оглед гореизложеното бихме искали да изразим позицията си по отношение на конкретно предложените промени в нормативните текстове, касаещи регулирането на работата от разстояние.

1. Предложението за изменение на чл. 107з, ал. 7, т. 1 КТ следва да се прецизира

Заложените текстове в законопроекта създават реални 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 процес е 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 конкретно 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 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.

2. 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 нуждата 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. Достатъчно е към момента съществуването на чл. 107з, ал. 6, т. 1 КТ, която налага при смесен режим на работа 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.

Автор: Евелина Ганева (11.09.2023 20:41)

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 1.3

Проблем 4

Защита на личните данни и защита на конфиденциалната информация

При работата от разстояние въпросите за защита на личните данни и защитата на поверителната фирмена информация добиват особено значение. Това изисква да се създадат нормативни предпоставки за повишаване на осъзнаването от страна на служителите на сериозността на въпроса и мащабите на последствията, които могат да възникнат при нарушаване на задълженията за опазване поверителността на данните и информацията.

Темата е твърде деликатна, от една страна защото евентуални нарушения са трудно доказуеми, а от друга – поради трайно наложеното в съдебната практика разбиране, (което между впрочем споделяме) за 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 балансираните 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 като нарушение на трудовата дисциплина, което е основание за дисциплинарно уволнение.

Проблем 5

Комуникация между работниците и работодателя

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

Автор: Евелина Ганева (11.09.2023 20:40)

Проблем 2

Работно време

Следва да се има предвид, че работата от разстояние е форма на работа, а не форма на работно време. В този смисъл необходимо е КТ ясно да определи, че при работата от разстояние служителят има задължението да престоира трудова функция в рамките на установеното за него работно време. Т.е. 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 грижа за децата (какъвто е често случаят понастоящем). За постигането на тези цели могат да се прилагат режими на гъвкаво работно време, въвеждане на ненормиран работен ден и други форми 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 отговаря 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. Тук обаче следва ясно да се заложат текстове в нормативните актове, така че правото „да се изключиш“ е приложимо по отношение на всички работещи, независимо дали полагат труд от разстояние или в помещенията на работодателя.

Проблем 3

Трудова злополука

И при надомната работа, и при работата от разстояние много важно място според нас заема въпросът относно въвеждането на адекватни и приложими критерии за разграничаване на трудова злополука и битов инцидент. Към момента в законодателството ни липсва каквато и да е регламентация на въпроса и приемането на такава считаме за належащо.

Не успяхме да намерим нормативно решение на проблема и в други законодателства, но според практиката на съдилищата в Германия, за трудова злополука трябва да счита инцидент, който е настъпил при или във връзка с упражняването на трудовата функция. Така например, приема се че изкачването на стълбите в дома, за да се отиде до помещението, от което се изпълнява работата, е дейност свързана с изпълнението на трудовите задължения и ако 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 примери обаче, въпросът може да бъде спорен и не е никак лесен за разрешаване. В крайна сметка, е 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 си.

Наред с приемането на адекватна законова дефиниция за трудова злополука, би могло да се мисли и в посока възприемане на някакви форми на застраховане на риска от инциденти на служителите при работа от разстояние или при надомна работа, за сметка на работодателя или при споделяне на разходите за застрахователната премия. Според нас това би могло да бъде работещо решение на проблема.

Автор: Евелина Ганева (11.09.2023 20:39)

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 1.1

Проблем 1

Надомна работа и работа от разстояние

Основен проблем, според нас е, че нормативната уредба в България и в частност Кодексът на труда, в настоящия си вид в голяма степен слага знак за равенство между две форми на работа, които по същността си представляват два различни правни института (по модела възприет в някои чужди национални законодателства), а именно – надомната работа (working 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 или 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, извършвана 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 (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 и 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 спомената посока 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 организирането на работно 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 къщи?
- Как следва да се доказва възникването на трудова злополука при работа от разстояние?

И още редица други.

Автор: Евелина Ганева (11.09.2023 20:36)

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 1

До

ГОСПОДИН НИКОЛАЙ ДЕНКОВ,

МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ,

ГОСПОЖА ИВАНКА ШАЛАПАТОВА,

МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА НА
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

от

СДРУЖЕНИЕ „СЪВЕТ НА ЖЕНИТЕ В БИЗНЕСА В БЪЛГАРИЯ“ („Сдружението“ и/или „СЖББ“), със седалище и адрес: град София, район Слатина, п.код 1113, бул. “Цариградско шосе” №125, бл.3, каб.129, ЕИК 176633290, представлявано от ЦВЕТАНКА ГЕОРГИЕВА МИНЧЕВА

във връзка с:

ПРЕДЛОЖЕНИЕ относно представения за обществено обсъждане проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

Съветът на жените в бизнеса в България (СЖББ) е сдружение с нестопанска цел в обществена полза, чиято цел 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 позиция по предложените законодателни промени, бихме искали да обобщим практически проблеми при прилагането на режима на работа от разстояние в България, както и да изложим принципната си концепция относно възможностите за преодоляването им.

Автор: Евелина Ганева (11.09.2023 20:22)

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 4

1. Предложенията за изменение на чл. 107л, ал. 8 КТ са дискриминационни

Предложеният текст въвежда правото на откъсване от работната среда в българското трудово право и следва да бъде приветстван, доколкото е следваща стъпка в създаването на баланс между личния и работния живот на работника или служителя. 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 специалните 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 спрямо 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.

2. Предложението за изменение на чл. 245, ал. 3 КТ следва да се прецизира

Предложеният текст транспонира чл. 12 Директива 2014/67/ЕС, поради което следва да бъде подкрепено като идея.

Включването му обаче в общите правила 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 ограничи приложното поле на чл. 245, ал. 3 КТ до предвиденото в Директива 2014/67/ЕС.

С оглед 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 реалности, но и да следят за баланса в правата и интересите на участниците в тези процеси.

С уважение,

Цветанка Минчева

Председател на Управителния съвет

Съветът на жените в бизнеса

в България

Автор: Евелина Ганева (11.09.2023 20:21)

Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България- Част 3

1. Предложението за изменение и допълнение на чл. 107и КТ е непълно

Предложението за изменение на чл. 107и КТ не адресира изключително важният в практиката въпрос дали работодателят дължи компенсационни плащания на работника или служителя, работещ от разстояние (например за електричество, интернет, вода и др.). Ако такива плащания се дължат според българския законодател, то следва да бъде определен редът за изчисляването им. Ако не се дължат, то това следва да бъде изрично предвидено в КТ.

В тази връзка следва да се адресира и приложението на Наредба № 11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, както и на специалните закрилни норми при полагане на нощен труд.

2. Предложението за изменение и допълнение на чл. 107к КТ следва да се прецизира

Предложението 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, понастоящем 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 него, обществените отношения и по-конкретно тези, свързани с трудовите правоотношения изискват 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 за 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 ги 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 да регулират тези взаимоотношения.

Предложения за изменение: 1. Да се прецизира текстът на предложенията за изменение на чл. 107 к съгласно изложеното. 2. Да се измени чл. 55, ал. 2 КСО, като се изключи приложението му при работа от разстояние и надомна работа.

3. Предложенията за изменение на чл. 107л, ал. 1 и ал. 3 КТ следва да се прецизират

Отпадането 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, което дава право на работника или служителя да получи достъп до данните в системата за отработеното 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 обратното, ако няма такава система за работниците и служителите, работещи в помещенията, не е оправдано 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.

Автор: Nikolay Valkanov (11.09.2023 14:45)

становище на Сдружение за модерна търговия

<https://moderntrade.bg/news/становище-на-cmt-относно-проект-на-закон/>

Автор: БСК Пресцентър (11.09.2023 14:42)

Становище на БСК

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

Автор: Андреана Атанасова (08.09.2023 22:12)

6. 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.4 изречения второ и трето с новата разпоредба на чл.245 ал.3 е отпаднало посочването на лимита на 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 brutното трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната, 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 в този смисъл.

Нашето предложение е съдържанието на разпоредбата на чл.245 ал.3 да бъде изменено и да се предвиди и нова ал.4, както следва:

„(3) Когато работодателят е пряк подизпълнител на 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 полага 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“.

Автор: Андреана Атанасова (08.09.2023 22:11)

6. 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 на 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) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния 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 изпълнителите, 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, Естония, 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 предвидена дължима грижа само за сектора на автомобилния транспорт.“

[\[1\] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0426&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0426&from=EN)

Автор: Андреана Атанасова (08.09.2023 22:11)

6. Становище по въвежданата нова разпоредба на чл.245 ал.3 от Кодекса на труда

Приветстваме намерението да се отстрани несъответствието на националното законодателство с изискванията на Директива 2014/67/ЕС (нататък „Директивата“), като се предвидят недискриминационни мерки при регламентиране на отговорност за изплащане на трудовото възнаграждение на работниците и служителите при веригите от подизпълнители, включително когато те не са командирани от 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 първоначалното транспониране на Директивата с изменението на чл.357 ал.4 от Кодекса на труда, е взето решение тя 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 изпълнителите, които отговарят на определени стандарти за дължима грижа по отношение на своя подизпълнител, са освободени от отговорност (член 12, параграф 5).

Доколкото в телекомуникационният сектор, който АТИ представлява традиционно не са налице 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 услуги, считаме за целесъобразно да се определят правила, при които действащите добросъвестно дружествата в България да бъдат защитени от отговорността, въвеждана с разпоредбата на чл.245 ал.3 от Кодекса на труда.

Автор: Андреана Атанасова (08.09.2023 22:09)

5. Становище по въвежданата нова разпоредба на чл.107л ал.8

В алинея 8 в чл. 107л се регламентира т.нар. „право на изключване“, т.е. правото на работника или служителя да не осъществява електронна комуникация с работодателя по време на регламентирания почивки, за да не се допуска нарушаване на законоустановените почивки и за подобряване на възможностите за съчетаването на професионалния и личния живот. Тази нова алинея е предвидено да се отнася само за работници и служители, които извършват работа от разстояние. Подобна правна възможност само при определен начин на работа е дискриминационно. Считаме, че систематичното място на тази разпоредба е в чл. 153, доколкото това право следва да се отнася за всички служители, независимо от уговорения начин на работа – от разстояние, хибриден или в помещенията на работодателя.

Предвид изложеното по-горе, с оглед осигуряване на нормативна последователност и равно третиране на всички работници и служители е разпоредбата на чл.107л 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.

Автор: Андреана Атанасова (08.09.2023 22:08)

4. Становище по въвежданата нова разпоредба на чл.107к ал.2

С разпоредбата на **чл.107к ал.2** е регламентирано задължение на работника или служителя, който извършва работа от разстояние, да предостави на работодателя писмена информация за характеристиките на осигуреното от него работно място за извършване на работа от разстояние. Считаме, че тази разпоредба следва да се 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 постоянен 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 спази дадени от работодателя указания за прилагане на предпазни мерки за отстраняване, намаляване и контролиране на риска на работното място.

Автор: Андреана Атанасова (08.09.2023 22:07)

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 работно място за извършване на работа от разстояние без риск за здравето и безопасността има единствено 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 следва да се вменява на работника, който не разполага със съответни знания и квалификация, за да я 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:

- 1. Работникът и служителят, който извършва работа от разстояние, осигурява работно място и условия за труд, които отговарят на правилата и указанията на работодателя за здравословни и безопасни условия за труд.*

Автор: Андреана Атанасова (08.09.2023 22:06)

2. Становище по въвежданите нови разпоредби на чл. 107з, ал. 9-11, чл. 107л, ал. 6 - продължение

Предвид 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 нови 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 при възлагането, отчитането или контрола на работата работодателят взема решения, основаващи се 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 оспорят решенията, основаващи се единствено на автоматизирана обработка, взети спрямо тях.*

(2) При вземането на решения по ал. 1 работодателят няма право да обработва специални категории лични 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."

Автор: Андреана Атанасова (08.09.2023 22:03)

2. Становище по въвежданите нови разпоредби на чл. 107з, ал. 9-11, чл. 107л, ал. 6, както и свързани

Приветстваме желанието на вносителя да регламентира изисквания при използването на информационни системи от страна на работодателите, чрез които се възлага и/или отчита работата, и/или с които се вземат автоматизирани решения, засягащи правата и задълженията на работниците и служителите.

В същото време, отчитаме, че:

1. Такива системи могат да бъдат използвани от работодателите не само при работа от разстояние, поради което изискванията към тях трябва да бъдат регламентирани общо и независимо от начина на работа; и
2. Предложените 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 и 14 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 обработване 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 (вкл. те 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 се включва 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 или е налице важен обществен интерес на основание правото на ЕС или на държава членка.
3. 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]. Ето защо, разпоредбите на КТ, които ще регламентират използването на системи, базирани на изкуствен 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=2021/0106>

Автор: Андреана Атанасова (08.09.2023 22:01)

Алианс на технологичната индустрия

Алиансът на технологичната индустрия (АТИ) като сдружение на водещите предприятия, предоставящи електронни съобщителни услуги в страната (нататък „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 „Законопроекта“). След запознаване и анализ на мотивите към Законопроекта, бихме искали да представим следното становище по съдържанието на предложените изменения и допълнения:

1. 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 труд на всеки работещ, включително работещите от разстояние, но вярваме, че с тази разпоредба не се постига 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 работа в помещение на работодателя, при уговорен смесен режим на работа (хибриден модел на работа), да бъде задължителен реквизит на всеки индивидуален трудов договор. Смятаме за удачни решенията 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 правоотношението режим при работата 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 задълженията 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 работа в

помещение 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 възлагането и 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:

т. 23 "Работа от разстояние от постоянен характер" е тази работа, която се извършва от разстояние през 100 % от обичайното годишно работно време на работника или служителя".

Автор: Ясен Цветанов (05.09.2023 08:36)

За КНСБ, нормалната жилищна среда е опасна!

Синдикатите в България твърдят, че нормалната домашната обстановка е опасна. От КНСБ посочват че: "С други думи, ако в дома работникът е 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 при 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 къщи трябва да докаже, че се е обезопасил!

Кой и защо приема нормалната жилищна обстановка за опасна? В какви домове живеят от КНСБ? Как изобщо могат да се отглеждат деца в опасна обстановка в цялата страна? Защо КНСБ "заковава" работното място в дома? Кой и по какъв начин точно може да провери и докаже, че работникът се е ударил точно в хола и това е трудова злополука, а не в кухнята? Ако отивайки до тоалетната работникът се удари, това трудова злополука ли е, след като не е станала на работното място?

По никакъв начин не мога да си обясня нито да приема неистовото желание на някой, за пълно и всестранно описание на всичко, налагане на бюрократични анти рационални ограничения, пълното подчинение на всеки и на всичко на едни формални нискокачествени текстове, които доказано пречат.

Кому е нужно всичко това?

Автор: С. В. (31.08.2023 18:01)

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 на 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 Наредба за работното време, почивките и отпуските се казва, че „платеният годишен отпуск се разрешава въз основа на писмено искане на работника или служителя до работодателя.“

В чл. 128б. от КТ се 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 МТСП, 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 вижда категоричността по отношение задължителния писмен вид на молбите и заповедите за отпуск, като 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.

Автор: Konstantza Kadankova (31.08.2023 17:22)

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 правата 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 работодателя на отговорности, които практически са невъзможни за контрол, не е правилната посока в процеса по уреждане статута на работата от разстояние. Не е възможно един работодател физически на ежедневна база да контролира безопасните условия на труд в отдалечените работни места на всички свои служители. Добрите практики от държави, отдавна прилагащи този модел на работа, показват, че споделянето на отговорността за това между двете страни в трудово-правните взаимоотношения 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 разполага 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, върху която работата от разстояние като модел да може да бъде прилагана при гарантиране на правата на работодателите и служителите, но и същевременно да изпълнява своето основно предназначение – да осигурява гъвкавост на страните в трудовото правоотношение да определят режим на работа, който ги удовлетворява.

С уважение,

Детелина Смилкова

Председател на Управителния съвет

Българска асоциация за управление на хора

30.08.2023

гр. София

Автор: Konstantsa Kadankova (31.08.2023 17:21)

Становище на БАУХ - част 2

В предложения ЗИД на КТ са включени промени, които създават необосновани допълнителни ангажименти за работодателя във връзка с начина на комуникация със служителите, работещи от разстояние. Комуникацията със служителите е неизменна част от трудовите взаимоотношения и се залага като правила 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 идентичните роли и длъжности в конкретната организация и да бъдат валидни, независимо от мястото, от 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 правото 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 каква 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, неминуемо изисква законодателни инициативи, които да обезпечат правомерното му приложение. Това обаче не следва да се случва чрез допълнителни бюрократични изисквания и към работодателите, и към служителите, чрез допускане на неравнопоставеност в условията, процедурите и процесите за служителите, работещи присъствено и тези, работещи дистанционно, чрез залагане на изисквания, чието спазване се проследява и контролира трудно.

Автор: Konstantsa Kadankova (31.08.2023 17:19)

Становище на БАУХ - част 1

ДО:

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 разпознаваем 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 работата от разстояние. След силния акцент, който пандемията от COVID-19 постави върху темата, БАУХ работи по нея последователно и ангажирано. Още в началото на ситуацията, довела до огромно увеличаване на броя служители, работещи от разстояние за много кратко време, експерти на БАУХ участваха в работна група, разработила предложения за промени в КТ, които да отразяват новата 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 към Народно събрание на Република България.

Три години по-късно, работата от разстояние вече не е 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 все 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 насърчава основното предимство на този модел - гъвкавостта.

В изготвения законопроект са заложили промени, които смятаме, че не отговарят на това условие. Предлаганите изменения в КТ, изискващи фиксирането на работното място до конкретно място в конкретно помещение, не кореспондират с потребностите нито на работодателите, нито на служителите. Това противоречи на самите мотиви 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 дава възможност за гъвкавост и полагане на труд от различни локации, когато характерът на работата го позволява. Дискутираните

изменения са в разрез с това.

Автор: Голата Истина (26.08.2023 20:02)

Излишни промени, които могат да се заменят с една декларация

Подкрепям мненията, изказани преди мен. Напълно достатъчно е, когато служител бива нает да работи отдалечено, да се подпише на декларация, че работодателят не е отговорен за оборудването и безопасността му, когато не е в рамките на офиса.

Автор: Наталия Милева (25.08.2023 14:28)

Резултатът от изменението ще е връщане в офисите и край на дистанционна работа

Това изменение не улеснява, а затруднява дистанционната работа. Единственото, което ще насърчи е връщането в офиса и съответно предимно защитава правата на работодателя, а не на работника.

Това са 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 работатата 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 вече не веднъж и през последните години, че производителността не спада.

Ние обаче тук искаме както обикновено да вървим в назад, а не напред.

Автор: Недялко Ветрински (24.08.2023 16:56)

Параграф 3 да се заличи

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

Автор: Тихомир Тенчев (24.08.2023 13:47)

Неадекватно административно усложняване

Тотална административна каша:

Ако искахме да работим от офис, щяхме да си стоим в офиса. Смисълът да работиш отдалечено е да можеш да работиш ОТКЪДЕТО СИ ПОЖЕЛАЕШ, без ограничения - от хола вкъщи, от близкото кафене, от 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 и 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 в които работника работи.

Автор: Ясен Цветанов (24.08.2023 10:48)

Недимислени промени, с лоши последствия

Ако министерството приема, че нормалните условия за работа в дома трябва да бъдат идентични с тези в един офис, то от това следва, че всички домове, откъдето се извършва работата от разстояние, следва да се превърнат в офиси. Как точно ще се 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 работната среда. Тя ще бъде нормалната жилищна среда.

Горните две предположения изкарват на преден план въпросът: кой и защо иска детайлни описания на работното място в един дом ? Кой и защо иска да превърне домовете в офиси? На кой нормалната домашна обстановка му се струва опасна за работа и живот?

Аз съм изключително притеснен от не добре обмислените промени които се предлагат, които отварят вратата за административен произвол в невиджани 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. Ако работникът си избере тоалетната за работно място, което е напълно допустим вариант, какво ще се случи с това жилище?

Изключително тежките и напълно ненужни регулации, които се въвеждат, спира а не насърчават дистанционната работа, която движи икономиката напред.

Автор: Иван Игнатов (21.08.2023 13:44)

Предложение за допълнение в ЗР

Предвид важността на промените, които предлагате в Кодекса на труда относно правното уреждане на работата от разстояние, смятам, че е редно подобни усилия за реформа да бъдат направени и в областта на държавната служба.

Доколкото редица норми и цели 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 при полагане на държавна служба. Към момента това е възможно само при назначаване на служител с трайни увреждания и при обявено извънредно положение или извънредна епидемиологична обстановка.

Именно по време на извънредната епидемиологична обстановка в периода 2020-2022 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 посочване на режим на работа от разстояние в административния акт за назначаване.

Автор: Маруся Бъчварова (19.08.2023 16:57)

Предложение за разглеждане

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

Автор: ivan (15.08.2023 14:30)

Предложение за допълнение

В 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 работника или служителя да не осъществява електронна комуникация с работодателя по време на регламентираните почивки, за да не се допуска нарушаване на законоустановените почивки и за подобряване на възможностите за съчетаването на професионалния и личния живот.

В тази връзка разбирам, че тази нова алинея важи само за работници и служители, които извършват работа от разстояние.

Предлагам в чл. 153, ал. 1 от КТ също да бъде добавен този текст, защото се получава нарушаване на човешките права – за служителите от разстояние да важи, а за останалите, които не 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 държавни служители. Ето защо в чл. 54 от закона за държавния служител също да бъде разписано това правило. Надявам се да вземете под внимание предложенията ми.

История

Начало на обществената консултация - 11.08.2023

Приключване на консултацията - 11.09.2023

Справка за получените предложения - 05.11.2025

[Справка за получените предложения/съобщение](#)

Окончателен акт на Министерския съвет
