

ЗАКОН

ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(Обн., ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г.; изм. и доп., бр. 6 от 1988 г., бр. 21, 30 и 94 от 1990 г., бр. 27, 32 и 104 от 1991 г., бр. 23, 26, 88 и 100 от 1992 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 1995 г. – бр. 69 от 1995 г.; изм. и доп., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г., бр. 22 от 1998 г.; Решение № 11 на Конституционния съд от 1998 г. – бр. 52 от 1998 г.; изм. и доп., бр. 56, 83, 108 и 133 от 1998 г., бр. 51, 67 и 110 от 1999 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 1, 105 и 120 от 2002 г., бр. 18, 86 и 95 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 19, 27, 46, 76, 83 и 105 от 2005 г., бр. 24, 30, 48, 57, 68, 75, 102 и 105 от 2006 г., бр. 40, 46, 59, 64 и 104 от 2007 г., бр. 43, 94, 108 и 109 от 2008 г., бр. 35, 41 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58 и 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. - бр. 91 от 2010 г.; изм. и доп., бр. 100 и 101 от 2010 г., бр. 18, 33, 61 и 82 от 2011 г., бр. 7, 15, 20 и 38 от 2012 г.; Решение № 7 на Конституционния съд от 2012 г. - бр. 49 от 2012 г.; изм. и доп., бр. 77 и 82 от 2012 г., бр. 15 и 104 от 2013 г., бр. 1, 27 и 61 от 2014 г., бр. 54, 61, 79 и 98 от 2015 г. и бр. 8, 57 и 59 от 2016 г.)

§ 1. В чл. 45 се правят следните изменения и допълнения:

1. Досегашният текст става ал. 1.

2. Създава се ал. 2:

„(2) Алинея 1 се прилага и по отношение на работниците и служителите по чл. 121а.“

§ 2. В чл. 121 ал. 3-5 се отменят.

§ 3. Създава се чл. 121а:

„Командиrowане и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги

Чл. 121а. (1) Командиrowане на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги е налице в следните случаи:

1. командироване на работник или служител на територията на друга държава - членка на Европейския съюз, страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария от български работодател, който:

а) командирова работника или служителя за своя сметка и под свое ръководство въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите;

б) командирова работника или служителя в предприятие от същата група предприятия;

2. командироване на работник или служител на територията на Република България от работодател, регистриран по законодателството на друга държава - членка на Европейския съюз, страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, на Конфедерация Швейцария или на трета държава, който:

а) командирова работника или служителя за своя сметка и под свое ръководство въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите;

б) командирова работника или служителя в предприятие от същата група предприятия.

(2) Изпращане на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги е налице в следните случаи:

1. изпращане на работник или служител от регистрирано по българското законодателство предприятие, което осигурява временна работа, в предприятие ползвател на територията на друга държава - членка на Европейския съюз, страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария;

2. изпращане на работник или служител на работа в предприятие ползвател на територията на Република България от предприятие, което осигурява временна работа, регистрирано по законодателството на друга държава - членка на Европейския съюз, страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, на Конфедерация Швейцария или на трета държава.

(3) Работник или служител може да бъде командирован или изпратен при условията по ал. 1 и 2, когато за целия период на командироването или на изпращането съществува трудово правоотношение между него и командировачия го или изпращачия го работодател.

(4) В случаите по ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1 за срока на командироването или на изпращането на работника или служителя се осигуряват най-малко същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в приемащата държава.

(5) В случаите по ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2 за срока на командироването или на изпращането на работника или служителя се осигуряват най-малко същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в Република България.

(6) Условията и редът за командироване и за изпращане по ал. 1 и 2 се определят с наредба на Министерския съвет.

(7) Когато, в съответствие с изискванията на ал. 5, работодателят по ал. 1, т. 2 и предприятието, което осигурява временна работа по ал. 2, т. 2, не осигурят основно трудово възнаграждение в размер поне на минималната работна заплата, установена за страната, и/или поне на минималния размер на допълнителните трудови възнаграждения за извънреден и нощен труд, работникът или служителят има право на:

1. неизплатените трудови възнаграждения, които биха били дължими при спазване на условията на ал. 5;

2. обезщетения или други вземания, свързани с трудовото правоотношение, дължими по закон;

3. възстановяване на неправомерно удържани от трудовото възнаграждение данъци и/или осигурителни вноски;

4. възстановяване на прекомерно високи разходи спрямо трудовото възнаграждение или качеството на настаняването, удържани от трудовото възнаграждение на работника или служителя за предоставено от работодателя настаняване.

(8) Работник или служител, който е предявил иск поради неспазване на минималните условия на работа по ал. 4 или 5, не може да се третира неблагоприятно от работодателя на това основание.“

§ 4. В чл. 127, ал. 4 се правят следните изменения:

1. В основния текст думата „изпрати“ се заменя с „командирова“.

2. В т. 3 думата „изпращането“ се заменя с „командироването“.

§ 5. В чл. 215 се правят следните изменения и допълнения:

1. Досегашният текст става ал. 1 и в нея след думата „командиrowане“ се добавя „по чл. 121, ал. 1“.

2. Създава се ал. 2:

„(2) При командиrowане по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и при изпращане по чл. 121а, ал. 2, т. 1 работникът или служителът има право да получи освен брутното си трудово възнаграждение още и пътни пари при условия, определени в наредбата по чл. 121а, ал. 6.“

§ 6. В чл. 357 се създава ал. 4:

„(4) Трудови са и споровете между работниците или служителите, които са или са били командиrowани или изпратени на територията на Република България по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2, и техният работодател в случаите, когато са претърпели вреди поради неспазване на условията на работа по чл. 121а, ал. 5, включително след прекратяването на трудовото правоотношение. Когато работодателят е подизпълнител, исковете за неизплатените на работника или служителя минимални възнаграждения могат да се предявяват и срещу изпълнителя, на който работодателят е пряк подизпълнител, или солидарно срещу работодателя и изпълнителя. Отговорността на изпълнителя се ограничава до правата на работника или служителя, произтичащи от договорните отношения между изпълнителя и работодателя.“

§ 7. В чл. 361 ал. 2 се изменя така:

„(2) Трудовите спорове за осигуряване на условия на работа на командиrowаните или изпратените в Република България работници или служители по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2 са подсъдни на съда по мястото, където работникът или служителът временно полага или е полагал труда си.“

§ 8. Създава се глава двадесета с чл. 417-422:

„Глава двадесета

Административно сътрудничество чрез Информационната система на вътрешния пазар и трансгранично изпълнение на наложени финансови административни санкции и глоби, включително такси и начисления

Компетентен орган

Чл. 417. (1) Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ осъществява безплатно административно сътрудничество чрез Информационната система на вътрешния пазар с компетентните органи на

другите държави - членки на Европейския съюз, на държави – страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария.

(2) Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ получава чрез Информационната система на вътрешния пазар искания за събиране на публични вземания по чл. 162, ал. 7 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.

(3) Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ изпраща чрез Информационната система на вътрешния пазар искания за събиране на вземания по наложени имуществени санкции или глоби, включително лихви по наложени имуществени санкции или глоби, за нарушения на трудовото законодателство относно командироването и изпращането на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги, чието изпълнение не може да се извърши на територията на Република България.

Видове административно сътрудничество

Чл. 418. (1) Административното сътрудничество по чл. 417, ал. 1 включва:

1. предоставяне на информация относно условията на труд при командироване или изпращане в рамките на предоставяне на услуги;

2. изпращане на мотивирани искания за информация и проверки до контролните органи на други държави;

3. отговори на мотивирани искания на компетентните органи на други държави в случаите на:

а) наемане на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги;

б) установени нарушения на режимите на командироване или изпращане;

4. изпращане и получаване на копия от документи;

5. връчване на документи, изпратени от контролните органи на друга държава;

6. изпращане на документи до контролните органи на друга държава за връчването им на работодатели, които командироваат или изпращат работници или служители на територията на Република България;

7. уведомяване за акт, с който се налага финансова административна санкция или глоба, или за документ, свързан със събиране на вземанията във връзка с такава санкция или глоба, на работодател, който командирова или изпраща работници или служители по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1;

8. изпращане на искане за уведомяване за наказателно постановление, с което се налага имуществена санкция или глоба, или за документ, свързан със събиране на вземанията във връзка с такава санкция или глоба, на работодател, който командирова или изпраща работници или служители по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2;

9. извършване на проверки във връзка със случаите на командироване или изпращане на работници или служители и изпращане на информация от тях.

(2) В случай на затруднения при осъществяване на административното сътрудничество по ал. 1 Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ информира незабавно компетентните органи на другата държава.

(3) Информацията по ал. 1, поискана от компетентните органи на други държави или от Европейската комисия, се предоставя чрез Информационната система на вътрешния пазар в следните срокове:

1. в спешни случаи, които налагат само извършване на справки в публични регистри или потвърждаване на регистрацията по Закона за данък върху добавената стойност на работодател по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1 - в срок до два работни дни, считано от датата на получаване на искането;

2. в останалите случаи - до 25 работни дни от датата на получаване на искането.

(4) При постъпило искане за уведомяване по чл. 418, ал. 1, т. 7 Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ предприема действия по връчване на документа в срок до един месец от неговото получаване съгласно разпоредбите на българското законодателство.

(5) За осъществяване на административното сътрудничество по ал. 1 Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ може да изисква получаване на съдействие и информация от органи и институции съобразно тяхната компетентност.

Изпълнение на влезли в сила актове, изпратени чрез Информационната система на вътрешния пазар

Чл. 419. (1) Влезлите в сила актове, изпратени с искане за събиране на вземане чрез Информационната система на вътрешния пазар, с които компетентните органи на друга държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария налагат финансови административни санкции или глоби, включително такси и начисления, на работодател по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1 за нарушения на трудовото законодателство относно командироването или изпращането на работници или служители, подлежат на събиране по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.

(2) Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ предприема действия по уведомяване на работодателя за постъпило искане по ал. 1 в срок до един месец от неговото получаване.

(3) Работодателят е длъжен в едномесечен срок от получаването на уведомлението по ал. 2 да плати вземането по ал. 1.

(4) Когато в срока по ал. 3 публичното вземане не е платено, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ изпраща искането и приложените към него документи, включително изпълнителното основание, преведени на български език, както и данни за извършеното уведомяване по ал. 2 на Националната агенция за приходите.

(5) Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ уведомява чрез Информационната система на вътрешния пазар компетентния орган на другата държава за предприетите действия по ал. 2-4.

(6) Редът за обмен на информацията между Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ и Националната агенция за приходите се урежда със споразумение между изпълнителните директори на двете институции.

Основания за отказ

Чл. 420. (1) Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ може да откаже извършване на действия по уведомяване за или по изпълнение на влязъл в сила акт, с който компетентните органи на друга държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария налагат финансови административни санкции или глоби, включително такси и начисления, на работодател, който командирова или изпраща работници или служители в рамките на предоставяне на услуги, когато искането не съдържа данни относно:

1. името, известния адрес или други данни на работодателя, свързани с идентифицирането му, като данни за единен идентификационен код, код по БУЛСТАТ, единен граждански номер на физическо лице и други;

2. фактите и обстоятелствата, свързани с нарушението, имуществената санкция или глобата и основанията, на които се налага;

3. акта, позволяващ изпълнение на събирането на вземането в държавата, в която е издаден, и всякаква друга информация или документи във връзка с наложената имуществена санкция или глоба;

4. името, адреса и други данни за връзка с органа, компетентен да налага имуществената санкция или глоба, а в случай че е различен от органа, подал искането чрез Информационната система на вътрешния пазар - компетентната институция, от която може да се получи допълнителна информация относно имуществената санкция или глобата, както и за възможностите за обжалването им;

5. целта на уведомяването по чл. 418, ал. 1, т. 7 и срока, в който да се направи;

6. датата, на която актът по чл. 419, ал. 1 е влязъл в сила; размера на имуществената санкция или глобата; датите от значение за процеса на изпълнението, включително дали и по какъв начин актът е връчен на работодателя или е постановен в негово отсъствие; потвърждение, че имуществената санкция или глобата не подлежат на обжалване; основния иск, във връзка с който е направено искането.

(2) Извън случаите по ал. 1 Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ може да откаже извършването на действия по изпълнение в следните случаи:

1. когато разходите, необходими за събиране на вземанията, са несъразмерни с подлежащата за събиране сума или биха предизвикали съществени затруднения;

2. когато размерът на наложената имуществена санкция или глоба е по-малък от 350 евро или тяхната равностойност в лева;

3. когато е нарушено правото на защита на работодателя по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1.

(3) В случаите по ал. 1 и 2 Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ уведомява чрез Информационната система на вътрешния пазар компетентния орган на другата държава за мотивите за отказа.

Спиране на процедурата

Чл. 421. (1) При постъпило уведомление чрез Информационната система на вътрешния пазар за обжалване на акта, с който компетентните органи на друга държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария налагат финансови административни санкции или глоби, включително такси и начисления, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ спира изпълнението на действията по тази глава до постановяването на решение по спора от съответната компетентна институция или орган в държавата, в която е издаден актът.

(2) Актът, с който Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ спира и възобновява изпълнението, се изпраща в 7-дневен срок от издаването му на компетентната териториална дирекция/офис на Националната агенция за приходите, когато актът, който се обжалва, е бил предаден за принудително изпълнение.

Изпращане на искане за събиране на суми по наложени административни наказания

Чл. 422. (1) Влезлите в сила наказателни постановления, с които са наложени глоби или имуществени санкции на работодател по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2 за нарушения на трудовото законодателство относно командироването или изпращането на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги, чието изпълнение не може да се извърши на територията на Република България, се изпращат заедно със събраните суми от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ до компетентния орган на държавата по регистрация на работодателя или на предприятието, което осигурява временна работа, с искане за събиране чрез Информационната система на вътрешния пазар.

(2) Искането по ал. 1 съдържа:

1. името, известния адрес или други данни на работодателя, свързани с идентифицирането му;

2. фактите и обстоятелствата, свързани с нарушението, имуществената санкция или глобата, и основаниято, на което тя се налага;

3. влязлото в сила наказателно постановление и всякаква друга информация или документи във връзка с наложената имуществена санкция или глоба;

4. името, адреса и други данни за връзка с Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“;

5. целта на уведомяването за влязлото в сила наказателно постановление и срока, в който то трябва да се изпълни;

6. датата, на която наказателното постановление е влязло в сила; датите от значение за процеса на изпълнението, включително дали и по какъв начин актът е връчен на работодателя или е постановен в негово отсъствие; потвърждение, че имуществената санкция или глобата не подлежат на обжалване; основния иск, във връзка с който е направено искането по ал. 1;

7. размера на имуществената санкция или глобата, включително размера на дължимата лихва от датата на влизането в сила на наказателното постановление до изпращането му в другата държава;

8. размера на събраната сума по т. 7 и остатъка, който подлежи на събиране.

(3) При обжалване на наказателното постановление по ал. 1 Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ уведомява незабавно компетентния орган на държавата по регистрация на работодателя или на предприятието, което осигурява временна работа, чрез Информационната система на вътрешния пазар за спиране на действията по събиране на вземанията.”

§ 9. В § 1 от Допълнителните разпоредби се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се т. 2а:

„2а. „Група предприятия“ по смисъла на чл. 121а, ал. 1, т. 1, буква „б“ са две или повече свързани предприятия, когато едното предприятие по отношение на другото предприятие: пряко или непряко притежава преимуществен дял от записания капитал на второто предприятие; контролира по-голямата част от гласовете, свързани с емитирания от второто предприятие акционерен капитал; има право да назначава повече от половината членове на административния, управителния или надзорния орган на второто предприятие, или предприятията се намират под единното управление на предприятието-майка.“

2. Точка 16 се отменя.

3. Създава се т. 21:

„21. „Информационна система на вътрешния пазар“ е електронна многоезична информационна система за взаимопомощ и обмен на

информация между компетентните органи на държавите членки, създадена в изпълнение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 на Европейския парламент и на Съвета от 25 октомври 2012 година относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар и за отмяна на Решение 2008/49/ЕО на Комисията („Регламент за ИСВП“) (ОВ, L 159 от 28 май 2014 г.).”

ДОПЪЛНИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА

§ 10. С този закон се въвеждат изискванията на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ, L 18 от 21 януари 1997 г.) и на Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението 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“).

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 11. Образуваните преди влизането в сила на този закон административнонаказателни производства по налагане на административни наказания от контролните органи за нарушение на разпоредбите на чл. 121, ал. 3 и 4 от Кодекса на труда се довършват по реда, по който са започнати.

§ 12. В чл. 6а, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване (обн., ДВ, бр. 110 от 1999 г.; Решение № 5 на Конституционния съд от 2000 г. - бр. 55 от 2000 г.; изм. и доп., бр. 64 от 2000 г., бр. 1, 35 и 41 от 2001 г., бр. 1, 10, 45, 74, 112, 119 и 120 от 2002 г., бр. 8, 42, 67, 95, 112 и 114 от 2003 г., бр. 12, 21, 38, 52, 53, 69, 70, 112 и 115 от 2004 г., бр. 38, 39, 76, 102, 103, 104 и 105 от 2005 г., бр. 17, 30, 34, 56, 57, 59 и 68 от 2006 г.; попр., бр. 76 от 2006 г.; изм. и доп., бр. 80, 82, 95, 102 и 105 от 2006 г., бр. 41, 52, 53, 64, 77, 97, 100, 109 и 113 от 2007 г., бр. 33, 43, 67, 69, 89, 102 и 109 от 2008 г., бр. 23, 25, 35, 41, 42, 93, 95, 99 и 103 от 2009 г., бр. 16, 19, 43, 49, 58, 59, 88, 97, 98 и 100 от 2010 г.; Решение № 7 на Конституционния съд от 2011 г. - бр. 45 от 2011 г.; изм. и доп., бр. 60, 77 и 100 от 2011 г., бр. 7, 21, 38, 40, 44, 58, 81, 89, 94 и 99 от 2012 г., бр. 15, 20, 70, 98, 104, 106, 109 и 111 от 2013 г., бр. 1, 18, 27, 35, 53 и 107 от 2014 г., бр. 12, 14, 22, 54, 61, 79, 95, 98 и 102 от 2015 г. и бр. 62 от 2016 г.) се правят следните изменения и допълнения:

1. Навсякъде след думата „командировани“ се добавя „или изпратени“.

2. Думите „чл. 121, ал. 3 и 4“ се заменят с „чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1“.

§ 13. В Данъчно-осигурителния процесуален кодекс (обн., ДВ, бр. 105 от 2005 г.; изм. и доп., бр. 30, 33, 34, 59, 63, 73, 80, 82, 86, 95 и 105 от 2006 г., бр. 46, 52, 53, 57, 59, 108 и 109 от 2007 г., бр. 36, 69 и 98 от 2008 г., бр. 12, 32, 41 и 93 от 2009 г., бр. 15, 94, 98, 100 и 101 от 2010 г., бр. 14, 31, 77 и 99 от 2011 г., бр. 26, 38, 40, 82, 94 и 99 от 2012 г., бр. 52, 98, 106 и 109 от 2013 г., бр. 1 от 2014 г.; Решение № 2 на Конституционния съд от 2014 г. – бр. 14 от 2014 г.; изм. и доп., бр. 18, 40, 53 и 105 от 2014 г., бр. 12, 14, 60, 61 и 94 от 2015 г. и бр. 13, 42, 58 и 62 от 2016 г.), в чл. 162 се създава ал. 7:

„(7) Публични вземания са вземанията за финансови административни санкции и/или глоби, включително такси и начисления, наложени от компетентните органи или потвърдени от административните или съдебните органи на държави - членки на Европейския съюз, или, когато е приложимо, от съдилища за трудови дела на държави - членки на Европейския съюз, във връзка с неспазването на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ, L 18 от 21 януари 1997 г.) или на Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението 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“) (ОВ, L 159 от 28 май 2014 г.).“

§ 14. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в „Държавен вестник“.

Законът е приет от 43-ото Народно събрание на 2016 г. и е подпечатан с официалния печат на Народното събрание.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ:**

(Цецка Цачева)

М О Т И В И

КЪМ ПРОЕКТА НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

С предлаганите промени се въвеждат изискванията на Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението 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“) в българското законодателство.

Предлагат се и промени, с които се прецизират текстовете, с които са въведени разпоредбите на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги, и по този начин да се отстранят някои практически проблеми.

Тези актове уреждат правилата за командироване на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги в държавите - членки на Европейския съюз.

Директива 96/71/ЕО въвежда задължителни правила за минимална закрила, които трябва да се спазват в приемащата държава от работодателите, командироващи работници за временно извършване на работа на територията на държавата членка, в която се предоставят услугите, отнасящи се до максимална продължителност на работата и минимална продължителност на почивката, минимални платени почивни дни, минимални ставки на заплащане, включително ставки за извънреден труд, условия за предлагане на работници за наемане на работа, в частност от предприятия, осигуряващи временна работа, здраве, безопасност и хигиена на работното място, защитни мерки по отношение на условията за наемане на работа на бременни жени или родилки, деца и младежи, равно третиране на мъжете и жените и други разпоредби за недискриминация.

Директива 2014/67/ЕС въвежда пакет от мерки, гарантиращи по-добра защита на командированите работници в рамките на предоставяне на услуги, борба с т.нар. „социален дъмпинг“ и по-прозрачна и предвидима правна рамка за доставчици на услуги. Тя цели подобряване на процеса на прилагане и изпълнение на практика на Директива 96/71/ЕО, като въвежда правила за административно сътрудничество и контрол между компетентните органи на държавите членки, административните изисквания към доставчиците на услуги и мерките за контрол на национално ниво.

В глава пета, раздел X на Кодекса на труда (КТ) се създава отделна уредба на командироването и на изпращането на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. Целта на направеното предложение е да се отграничи дейността на предприятията, осигуряващи временна работа, от дейността на другите работодатели (доставчици на услуги), което ще доведе до по-голяма яснота по отношение на реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги и документите, с които се оформя това.

При командироване в рамките на предоставяне на услуги се изисква работодателите (доставчици на услуги) да извършват една от следните дейности: да командирова работници или служители за собствена сметка и под свое ръководство по договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите, или да командирова работници или служители в предприятие от същата група предприятия.

При изпращане в рамките на предоставяне на услуги се изисква предприятията, които осигуряват временна работа, да изпращат на работа работник или служител в предприятие ползвател на територията на друга държава.

Уредени са както случаите на командироване и изпращане от Република България в друга държава - членка на Европейския съюз, в друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария, така и командироването и изпращането от някоя от посочените държави в Република България.

Премахва се съществуващото в чл. 121, ал. 3 от КТ изискване страните да уговарят поне същите минимални условия на работа като тези в приемащата държава само когато срокът на командироване е по-дълъг от 30 календарни дни. С това предложение се цели да се избегне евентуално налагане на административни наказания на български доставчици на услуги, когато в приемащата държава не е въведен такъв минимален срок. По този начин се разширява и обхватът на социална закрила на командированите работници и служители.

В законопроекта изрично се урежда, че командироване или изпращане на работник или служител в рамките на предоставяне на услуги е възможно само при условие, че съществува трудово правоотношение между работодателя и работника или служителя за целия период на командироването или изпращането, каквото е изискването на Директива 96/71/ЕО.

Законопроектът въвежда изискване в случаите на командироване или изпращане от Република България в друга държава - членка на Европейския съюз, в друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария страните по трудовото правоотношение да уговорят за срока на командироването или изпращането най-малко същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в приемащата държава. Предвижда се условията и редът за командироване или изпращане да се определят с наредба на Министерския съвет.

В съответствие с изискванията на чл. 11, § 6 от Директива 2014/67/ЕС се предвижда, когато работодател или предприятие, което осигурява временна работа, които командирова или изпращат на територията на Република България работници и служители, не осигурят основно трудово възнаграждение в размер поне на минималната работна заплата, установена за страната, и/или поне на минималния размер на допълнителните трудови възнаграждения за извънреден и нощен труд, работникът или служителят да има право да претендира неизплатените трудови възнаграждения, които биха били дължими при спазване на условията; обезщетения или други вземания, свързани с трудовото правоотношение, дължими по закон; възстановяване на неправомерно удържани от трудовото възнаграждение данъци и/или осигурителни вноски; възстановяване на прекомерно високи разходи спрямо трудовото възнаграждение или качеството на настаняването, удържани от трудовото възнаграждение на работника или служителя за предоставено от работодателя настаняване.

Въвежда се и промяна в режима на заплащането на командировъчните пари (пътни, дневни и квартирни), като изрично се уточнява, че такива се дължат само в случаите на командироване по реда на чл. 121, ал. 1 от КТ. С цел да се внесе яснота по отношение на задължението за заплащане на командировъчни пари при командироване и изпращане в рамките на предоставянето на услуги, а с това и да се отстранят констатирани от практиката проблеми, се предвижда действащата разпоредба на чл. 121, ал. 5 от КТ да бъде отменена. Вместо нея се създава нова ал. 2 в чл. 215 от КТ, с която изрично се уточнява, че при командироване по смисъла на чл. 121а, ал. 1, т. 1 и при изпращане по смисъла на чл. 121а, ал. 2, т. 1 от КТ на лицата се дължат освен brutното трудово възнаграждение, и пътни пари, уредени в посочената по-горе наредба на Министерския съвет.

В глава осемнадесета „Трудови спорове“ се въвеждат разпоредби, уреждащи възможността на работници или служители, командировани или изпратени на територията на Република България, да предявяват иски срещу своя работодател в случаите, в които са претърпели вреди поради неспазване на минималните условия на работа, предвидени в чл. 121а, ал. 5 от КТ. Исковите могат да се предявяват и след прекратяване на трудовото правоотношение. Въвежда се и солидарна отговорност при веригите от подизпълнители, като се урежда, че когато работодателят е подизпълнител, исковите за неизплатените на работника или служителя минимални възнаграждения могат да се предявяват и срещу изпълнителя, на който работодателят е пряк подизпълнител, или солидарно срещу работодателя и изпълнителя. В тези случаи отговорността на изпълнителя се ограничава до правата на работника или служителя, произтичащи от договорните отношения между изпълнителя и работодателя. Тези иски са подсъдни на съда по мястото, където работникът или служителят временно полага или е полагал труда. С тези промени в българското законодателство се въвеждат разпоредбите на чл. 11 и 12 от Директива 2014/67/ЕС и се разширява възможността за защита на правата на командированите или изпратените в Република България работници и служители.

В изпълнение на изискванията на Директива 2014/67/ЕС се предвижда закрила за работниците или служителите, които са предявили иск поради неспазване на минималните условия на работа. Те ще бъдат защитени от всякакво неблагоприятно третиране на това основание от техния работодател. Предоставя се също възможност на синдикалните организации и на техните поделения по искане на командированите или изпратените работници или служители да ги представляват като пълномощници пред съда. Те обаче не могат да сключват спогодби, да признават иски, да се отказват, да оттеглят или да намаляват исканията на работниците и служителите и да получават суми за сметка на представляваните лица, освен ако са изрично упълномощени за това, какъвто е и сега действащият режим на представителство по чл. 45 от КТ.

В изпълнение на глави трета и шеста от Директива 2014/67/ЕС в Кодекса на труда се създава глава двадесета „Административно сътрудничество чрез Информационната система на вътрешния пазар и трансгранично изпълнение на наложени финансови административни санкции и глоби, включително такси и начисления“.

Предвижда се Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ като основен орган, осъществяващ контрол за спазване на трудовото законодателство, да осъществява безплатно административно сътрудничество чрез Информационната система на вътрешния пазар с компетентните органи на другите държави - членки на Европейския съюз, на държави - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария. Инспекцията по труда ще е компетентна и за получаването и изпращането чрез Информационната система на вътрешния пазар на искания за събиране на вземания по наложени финансови административни санкции или глоби за нарушения на трудовото законодателство относно командироването и изпращането на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги.

Уредени са видовете административно сътрудничество, включително изпращането и получаването на документи чрез Информационната система на вътрешния пазар, с компетентните органи на други държави и сроковете, в които ще се осъществява то.

Урежда се и изпълнението на влезлите в сила актове, изпратени с искане за събиране на вземане чрез Информационната система на вътрешния пазар, с които компетентните органи на друга държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария налагат финансови административни санкции или глоби, включително такси и начисления, на български работодатели за нарушения на трудовото законодателство относно командироването или изпращането на работници или служители. Събирането ще се осъществява по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс от Националната агенция за приходите, като Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ остава компетентна за обмена на информация чрез Информационната система на вътрешния пазар с компетентните органи на другите държави.

За гарантиране на правото на защита на доставчиците на услуги изрично се въвеждат основанията за отказ за изпълнение на влязъл в сила акт. В допълнение към това се предвижда при постъпило уведомление чрез Информационната система на вътрешния пазар за обжалване на акта, с който е наложена финансова административна санкция или глоба, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ да спира изпълнението до постановяване на решение по въпроса от съответната компетентна институция или орган в държавата, в която е издаден актът.

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ е компетентна за изпращането на влезли в сила наказателни постановления, с които са наложени глоби или имуществени санкции на работодател по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2 за нарушения на трудовото законодателство относно командироването или изпращането на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги, чието изпълнение не може да се извърши на територията на Република България. Тези наказателни постановления се изпращат заедно със събраните суми от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ до компетентния орган на държавата по регистрация на работодателя или на предприятието, което осигурява временна работа, с искане за събиране чрез Информационната система на вътрешния пазар.

С Преходните и заключителните разпоредби на законопроекта се предлага промяна в чл. 6а, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване, за да се осигури съответствие с изменените разпоредби на Кодекса на труда.

Предлага се изменение и в Данъчно-осигурителния процесуален кодекс, с което за публични вземания са признават финансови административни санкции и/или глоби, включително такси и начисления, наложени от компетентните органи или потвърдени от административните или съдебните органи на държави - членки на Европейския съюз, или, когато е приложимо – от съдилища за трудови дела на държави - членки на Европейския съюз, във връзка с неспазването на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги или на Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението 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“).” Посочената промяна се прави с цел да се осигури безпроблемното прилагане на глава шеста от Директива 2014/67/ЕС и да се избегнат евентуални спорове относно характера на финансовите административни санкции и/или глоби, включително такси и начисления, наложени от компетентните органи или потвърдени от административните или съдебните органи на държави членки.

С предложените промени се постига пълно съответствие с европейското законодателство в областта на командироването в рамките на предоставянето на услуги.

МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ:


(Бойко Борисов)



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСКИ СЪВЕТ

Препис

РЕШЕНИЕ № 879

от 20 октомври 2016 година

ЗА ОДОБРЯВАНЕ НА ЗАКОНОПРОЕКТ

На основание чл. 87, ал. 1 от Конституцията на Република България

МИНИСТЕРСКИЯТ СЪВЕТ

РЕШИ:

1. Одобрява проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда.
2. Предлага на Народното събрание да разгледа и приеме законопроекта по т. 1.
3. Министърът на труда и социалната политика да представи законопроекта по т. 1 в Народното събрание.

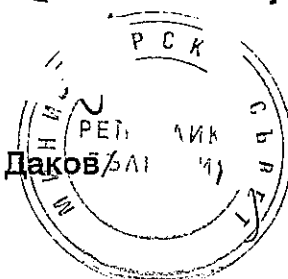
МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ: /п/ Бойко Борисов

ЗА ГЛАВЕН СЕКРЕТАР НА
МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ: /п/ Веселин Даков

Вярно,

ДИРЕКТОР НА ДИРЕКЦИЯ
“ПРАВИТЕЛСТВЕНА КАНЦЕЛАРИЯ”:

/Веселин Даков/





РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСКИ СЪВЕТ

№.02.01-...180.....

.20...ОКТОМВРИ... 2016 г.

НАРОДНО СЪБРАНИЕ	
Вх.№	602 - 01 - 60
Дата	20 / 10 2016 г.

ДО

ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА НАРОДНОТО
СЪБРАНИЕ

г-жа ЦЕЦКА ЦАЧЕВА

50
16
OK

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ЦАЧЕВА,

На основание чл. 87, ал. 1 от Конституцията на Република България
изпращам Ви одобрения с Решение № ...879..... на Министерския съвет от
2016 г. проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда.

Приложение: съгласно текста

МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ:


(Бойко Борисов)

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ ЧЕТИРИДЕСЕТ И ТРЕТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

РАЗПОРЕЖДАНЕ

НА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ

№ 650-01-347 / 21.10 2016 г.

На основание чл. 8, ал. 1, т. 1 и чл. 74, ал. 1 и 2 от Правилника за организацията и дейността на Народното събрание

РАЗПОРЕЖДАМ:

Разпределям законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 602-01-60, внесен от Министерски съвет на 20.10.2016 г., на следните постоянни комисии:

Водеща комисия:

- Комисия по труда, социалната и демографската политика

Комисии:

- Комисия по бюджет и финанси
- Комисия по европейските въпроси и контрол на европейските фондове

ЗА ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ:


ДИМИТЪР ГЛАВЧЕВ