**МОТИВИ**

**към проекта на Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 5 от 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда**

**1. Причини, които налагат приемането на проекта**

В чл. 62, ал. 3 от Кодексът на труда (КТ) е предвидено, че в тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седемдневен срок от неговото прекратяване работодателят или упълномощено от него лице е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите (НАП). Данните, които се съдържат в уведомлението, и редът за неговото изпращане са определени с Наредба № 5 от 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда (Наредба № 5). В Наредба № 5 е предвидено задължение за работодателя да включва в уведомлението информация за датата на прекратяване на трудовия договор и да посочва кода на населеното място по Единния класификатор на административно-териториалните и териториалните единици (ЕКАТТЕ), където е работното място на лицето при изпращане на уведомлението.

Липсва възможност в уведомлението да се посочва основанието за прекратяване на трудовия договор. В някои хипотези липсата на своевременно подавана информация за основанието за прекратяване на трудовия договор затруднява реализирането на трудови и осигурителни права от работниците и служителите. Те следва да доказват основанието за прекратяване чрез представяне на документи, издадени от работодателя, без да е възможно извършването на служебна проверка от компетентните институции. За преодоляване на тези затруднения за работниците и служителите се предлага включването в уведомлението на данни относно основанието за прекратяване на трудовия договор.

Действащата към момента Наредба № 5 не регламентира задължението за работодателя да предоставя информация за командироване на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги по реда на чл. 121, ал. 1, т. 1 от КТ. Също така няма задължение да се изпраща информация за сключването на трудов договор от българско предприятие, което осигурява временна работа, което изпраща на работа работник или служител в предприятие ползвател на територията на друга държава членка на Европейския съюз. По този начин не се събира своевременно информация относно работните места на командированите или изпратените лица, което затруднява анализирането и прогнозирането на развитието и потребностите на пазара на труда, както и осъществяването на по-ефективен контрол за спазване на трудовото и осигурителното законодателство. Необходимостта от предоставянето на информация относно командироването или изпращането на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги е важно и за да се гарантират осигурителните права на командированите лица, доколкото съгласно чл. 6а, ал. 1 от Кодекса за социалното осигуряване, осигурителните вноски за тях се дължат върху получените, включително начислените и неизплатените, брутни месечни възнаграждения или неначислените месечни възнаграждения, както и други доходи от трудова дейност в приемащата държава и в България, но върху не по-малко от минималните ставки на заплащане на труда в приемащата държава.

**2. Цели, които се поставят с приемането на проекта**

С проекта на Наредба се предлагат промени, с които се създава възможност за събиране на информация относно командироването на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги и за основанието за прекратяване на трудовия договор. По този начин се създават гарантират трудовите и осигурителните права на командированите и изпратените работници и служителите, а също таке се оптимизира процедурата при отпускане на паричните обезщетения за безработица. С проекта се предлага усъвършенстване на нормативната уредба по отношение на съдържанието на уведомлението, което се изпраща до НАП при сключване, изменение и прекратяване на трудовия договор. По-конкретно с проекта се предлага:

1. В уведомлението да се включи основанието за прекратяване на трудовия договор. В него се създава нова т. 17, в която ще се посочва код, отговарящ на нормативното основание за прекратяване на трудовия договор. В указанията за попълване на уведомлението са представени и кодове за всички нормативни основания за прекратяване на трудовия договор, регламентирани в КТ, както и основания за прекратяване на правоотношението, регламентирани в други нормативни актове.

С приемане на предложението осигурените лица няма да е необходимо да представят документи пред НОИ за преценка на правото и определяне на размера на паричните обезщетения при безработица. НОИ ще има възможност по служебен път да проверява осигурителния стаж, осигурителния доход и основанието за прекратяване на трудовото правоотношение, чрез което да определи размера на паричните обезщетения при безработица. С предлаганата промяна освен, че отпада необходимостта лицата да представят съответните документи за прекратяване на трудовото правоотношение на място в НОИ, ще се оптимизира и процесът на отпускане на паричните обезщетения за безработица, поради факта, че информацията за основанието за прекратяването на трудовия договор ще се подава в седемдневен срок от прекратяването му. Предложеното изменение е в съответствие с предприеманите мерки за развитие на електронното правителство, като се избягва необходимостта от събиране на допълнителни доказателства от работниците и служителите, определящи срока и размера на паричното обезщетение за безработица, които да се предоставят на място в приемните на НОИ. Промяната ще е от полза и за реализирането на правото за оспорване на извършено уволнение, доколкото работниците и служителите ще могат да извършват справка за основанието за прекратяване на трудовия договор, дори и когато работодателят не е изпълнил задължението си да им предаде в срок оформената трудова книжка и да им връчи по надлежен ред заповедта за прекратяване на трудовия договор.

2. Уведомлението да се подава и при командироване на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги по реда на чл. 121а, ал. 1, т. 1 от КТ. Също така се предвижда задължение да се изпраща информация за сключването на трудов договор от българско предприятие, което осигурява временна работа, което изпраща на работа работник или служител в предприятие ползвател на територията на друга държава членка на Европейския съюз. В тези случаи се предвижда работодателите да посочват „00000“ като код на населеното място по Единния класификатор на административно-териториалните и териториалните единици (ЕКАТТЕ), поради факта че за периода на командироването работното място на работника или служителя е извън територията на страната. В съответствие с предлаганата промяна се предвижда изменение на бланката на уведомлението, която се подава от работодателите по реда на Наредбата, като в основанията за трудовия договор се включва и код за допълнително споразумение, сключвано при командироване в рамките на предоставяне на услуги по реда на чл. 121, ал. 1, т. 1 от КТ и код за трудов договор, сключван от предприятие, което осигурява временна работа при изпращането на работник или служител в предприятие ползвател на територията на друга държава членка на Европейския съюз.

С направените промени се гарантират правата на командированите и изпратените работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, като информацията за тяхното командироване или изпращане ще постъпва своевременно при отговорните за контрола институции. Подаването на тази информация спомага и за гарантиране на осигурителните права на командированите лица, доколкото съгласно чл. 6а, ал. 1 от Кодекса за социалното осигуряване, осигурителните вноски за тях се дължат върху получените, включително начислените и неизплатените, брутни месечни възнаграждения или неначислените месечни възнаграждения, както и други доходи от трудова дейност в приемащата държава и в България, но върху не по-малко от минималните ставки на заплащане на труда в приемащата държава.

3. Предвижда се измененията и допълненията в Наредба № 5 да влязат в сила от 1 март 2021 г. Така ще се осигури възможност на заинтересованите лица да се запознаят с правата и задълженията, произтичащи от направените промени. Предвиденият срок е достатъчен и за извършване на промени в съответните програмни продукти, които се използват от работодателите в тяхната дейност.

**3. Финансовите и други средства, необходими за прилагането на новата уредба**

Предложеният проект на акт не налага разходването на допълнителни финансови средства от държавния бюджет. С него не се предвиждат увеличаване на разходите на заинтересованите лица.

**4. Очаквани резултати от прилагането**

Очакваните резултати от приемането на проекта на наредба за изменение и допълнение на Наредба № 5 са:

- оптимизиране на процеса по отпускане на парични обезщетения за безработица;

- гарантиране на трудовите и осигурителните права на работниците и служителите при прекратяване на трудовите правоотношения и при командироване и изпращане в рамките на предоставяне на услуги;

- подобряването на контролната дейност, осъществявана от компетентните институции при командироване и изпращане в рамките на предоставяне на услуги;

- намаляване на административната тежест за осигурените лица, които желаят отпускане на парични обезщетения за безработица.

**5. Анализ за съответствие с правото на Европейския съюз**

Приемането на предложения проект не налага да бъде изготвена справка за съответствие с правото на Европейския съюз, тъй като с материята, която регламентира актът, не се хармонизират актове на Европейския съюз.