



ДО Г-ЖА ДЕНИЦА САЧЕВА
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

СТАНОВИЩЕ

на Българската асоциация за управление на хора

**ОТНОСНО: ИЗВЪНРЕДНИ МЕРКИ ЗА ОГРАНИЧАВАНЕ НА РАЗПРОСТРАНЯВАНЕТО НА COVID-19
ЧРЕЗ СОЦИАЛНА ДИСТАНЦИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО**

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО САЧЕВА,

Българската асоциация за управление на хора представлява над 600 индивидуални членове и над 400 корпоративни членове. Заедно, нашите членове - специалисти и мениджъри по управление на човешки ресурси, представляват интересите на работодатели и отговарят за администрирането на трудово-правните отношения с над 30,000 работници и служителите в България.

Във връзка със Заповед РД-01-124/13.03.2020 на Министъра на здравеопазването на Република България, бихме желали да изразим мнението си по прилагането на вменените задължения за работодателите. Същевременно, бихме желали да предложим допълнителни мерки, които да улеснят прилагането на извънредните мерки.

Работна група на Българската асоциация за управление на хора излезе със следното становище:

1. РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ

В заповедта се предлага при възможност работодателите да въведат дистанционна форма на работа за служителите. Считаме, че въпреки огромното желание на голяма част от работодателите, е налице административна пречка, за да бъде приложена тази мярка.

Чл. 107з (2) регламентира, че работата от разстояние има доброволен характер.

Заповедта по никакъв начин не упълномощава работодателите да задължат служителите си да работят от вкъщи.

Нашето предложение:

Промяна на чл. 107з от Кодекса на труда във вида:

- *Чл. 107з. (2) Работата от разстояние има доброволен характер, освен в случаите, когато се прилага **като извънредна мярка.***

София 1000, ул. „Княз Александър I“ 16Б, ет.4, ап. 14

Тел. 02/950 10 90

Имейл адрес: bapm@bapm.bg; website: www.bapm.bg

- Чл. 107з. (3) Условието и редът за работа от разстояние се уговарят в колективен или в индивидуален трудов договор. В индивидуалния трудов договор се уговарят конкретно всички условия, права и задължения на страните по него във връзка с работата от разстояние и осъществяването ѝ. **При извънредна ситуация работодателите имат право да установят условията и реда за работа от разстояние с вътрешна заповед или промяна на правилника за вътрешния трудов ред.**
- Чл. 107з. (4) Работодателят може да предложи на работника или служителя с допълнително споразумение към индивидуалния трудов договор да премине от работа, извършвана в помещенията на работодателя, към работа от разстояние. Отказът на работника и служителя не може да доведе до настъпване на неблагоприятни последици за него. **При необходимост от въвеждане на извънредни мерки, работодателят има право да предостави платения годишен отпуск или неплатен отпуск на служителя, който откаже работа от разстояние.**
- **За времето на извънредно положение да се въведе gratuitен период за оценка на риска при въвеждане на режим на работа от разстояние.** Бързите и адекватни мерки са ключови в създалата се ситуация и предварителната оценка на риска на работните места от разстояние ще доведе до забавяне на прилагането ѝ, както и до увеличаване на социалните контакти, които трябва максимално да се ограничат в момента.

2. СКРИЙНИНГ И НЕДОПУСКАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИ С ПРОЯВИ НА ОСТРИ ЗАРАЗНИ ЗАБОЛЯВАНИЯ

Работодателите нямат и не следва да имат необходимите компетенции, за да идентифицират прояви на заразни заболявания. В общия случай, работодателите нямат служители, които могат да различат прояви на заразни от прояви на незаразни заболявания. **Недопускането до работното място, едностранно от работодателя дава основания на служителя да прекрати едностранно трудовия договор по вина на работодателя.** Също така, всякакъв вид проби и тестове на служителите имат характер на лични данни и са защитени със законодателството, свързано с GDPR директивата. В този смисъл мярката е неприложима за работодателите.

Нашето предложение:

За периода на въведеното извънредно положение работодателите да имат право да извършват проверки според основните симптоми, описани в указанията на РЗИ - чрез измерване на температурата, по начин подходящ и достъпен за тях и наблюдение на общия здравен статус на служителя. **При съмнение да имат право да отстраняват служителя и да изискват последващ документ от общопрактикуващите лекари за липсата на симптоми за COVID-19.** За времето на предоставяне на документа, удостоверяващ здравния му статус, **да имат право да предоставят платения годишен отпуск или неплатен отпуск на служителя.**

3. КАРАНТИНА И САМОКАРАНТИНА

Отпускът заради карантина или самокарантина не може да бъде обвързан с други видове отпуск поради следните причини:

- не всички служители имат право на всички видове отпуск (например, служители с под 8 месеца стаж нямат право на платен отпуск)
- карантината не се налага по вина на работодателите или служителите

Нашето предложение:

- *Конкретно законово регламентиране на отсъствията в случай на отстраняване на работа поради съмнения за симптоми на коронавирус и за периода на карантина /платен, неплатен отпуск, престой, др./*

4. ЕДИНОДЕЙСТВИЕ ПО ВРЕМЕ НА КРИЗА

Нашите членове споделят, че е дадена свобода на различни регионални и местни органи на властта в тълкуване на разпоредбите и препоръките на централната власт. Това изключително много затруднява изпълнението на разпоредбите по места.

Нашето предложение:

- *Извънредните мерки да бъдат съпътствани от изрични допълнителни инструкции до регионалните и местните органи на властта с цел предотвратяване на обърквания разпоредби към работодателите.*

Силното желание на Българската асоциация за управление на хора е да подпомогне членовете си и държавните органи в овладяване на кризата с COVID-19. В тази връзка нашето мнение е, че прилагането на извънредните мерки е изключително затруднено, защото те не са съобразени със законовите рамки, които следва да се съблюдават от работодателите в България. Надяваме се, че нашите предложения ще предизвикат спешно вземане на решения с цел да направим възможни, ефективни и единни действията ни за ограничаване на вируса.

Заявяваме ангажираност и готовност за сътрудничество по тези и други теми, произхождащи от извънредната ситуация в държавата.

С уважение,

Миглена Узунова-Цекова, Председател на Управителния съвет на БАУХ
Зорница Янкова, член на УС на БАУХ
Магдалена Сергиева, член на УС на БАУХ
Данаил Кънчев, член на УС на БАУХ
Филип Анастасиу, член на УС на БАУХ
Георги Първанов, член на УС на БАУХ

София 1000, ул. „Княз Александър I“ 16Б, ет.4, ап. 14

Тел. 02/950 10 90

Имейл адрес: bapm@bapm.bg; website: www.bapm.bg