

Препоръка № 198 относно трудовото правоотношение, 2006 година

Генералната конференция на Международната организация на труда, свикана в Женева от Административния съвет на Международното бюро по труда на 31 май 2006 година на своята деветдесет и пета сесия, и

Като взе предвид закрилата, предоставена от националното законодателство, нормативната уредба и колективните трудови договори, които са свързани с наличието на трудово правоотношение между работодател и работник, и

Като взе предвид необходимостта законодателството и нормативната уредба и тяхното тълкуване да бъдат съвместими с целите на достойния труд, и

Като взе предвид това, че заетостта или трудовото законодателство има за цел, освен всичко останало, да премахне при договаряне неравностойното положение между страните по трудово правоотношение, и

Като взе предвид това, че закрилата на работниците е основополагащ принцип на мандата на Международната организация на труда, и в съответствие с принципите, залегнали в Декларацията на Международната организация на труда за основните принципи и права при работа, приета през 1998 г., и Дневния ред за достоен труд, и

Като взе предвид трудностите при установяване на наличието на трудово правоотношение в случаи, когато съответните права и задължения на страните не са напълно ясни; когато има опити за прикриване на трудовото правоотношение или когато са установени празноти или ограничения в действащата правна уредба, или трудности по отношение на тяхното тълкуване или приложение, и

Като отбелязва наличието на някои положения, при които договорните ангажименти може да доведат до лишаване на работниците от полагащото им се право на закрила, и

Като призна необходимостта от предоставяне на насоки на международно ниво за държавите членки за постигане на тази закрила чрез националното законодателство и практика, така че тези насоки да имат постоянен характер във времето, и

Освен това като призна необходимостта тази закрила да бъде достъпна за всички, особено за работниците в рискови условия, и да бъде основана на ефективно, приложимо и всеобхватно законодателство, приложението на което осигурява бързи резултати, и да насърчава доброволното му спазване, и

Като призна, че националната политика трябва да е резултат от проведени консултации със социалните партньори и трябва да дава насоки на съответните страни на работното място, и

Като призна, че националната политика трябва да насърчава икономическия растеж, създаването на работни места и достойния труд, и

Като взе предвид факта, че глобализираната икономика е увеличила мобилността на работниците, които имат нужда от закрила, и най-вече срещу заобикаляне на закрилата по националното законодателство чрез избор на приложимо закон, и

Като отбеляза, че в рамките на транснационалното предоставяне на услуги е важно да се определи ясно кой се счита за работник по трудово правоотношение, какви са правата на работника и кои са неговите работодатели, и

Като взе предвид обстоятелството, че трудностите при установяване на трудово правоотношение може да създадат сериозни проблеми за засегнатите работници, на техните общности и на обществото като цяло, и

Като взе предвид, че трябва да се премахне несигурността по отношение на наличието на трудовото правоотношение, за да се гарантира честна конкуренция и ефективна закрила на работниците по трудово правоотношение по начин, който е в съответствие с националното законодателство или практика, и

Като отбеляза всички съответни международни стандарти в областта на труда, и особено тези по отношение на конкретното положение на жените, както и тези по отношение на обхвата на трудовото правоотношение, и

След като реши да приеме определени предложения по отношение на трудовото правоотношение, който въпрос представлява точка пета от дневния ред на сесията, и

След като определи, че тези предложения трябва да бъдат оформени като препоръка:

прие на петнадесетия ден от месец юни на 2006 г. следната препоръка, която може да бъде наричана Препоръка относно трудовото правоотношение, 2006 година.

I. НАЦИОНАЛНА ПОЛИТИКА ЗА ЗАЩИТА НА РАБОТНИЦИТЕ ПО ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

1. Държавите членки трябва да формулират и да прилагат национална политика за актуализиране, на определени периоди от време, ако е необходимо, поясняване и хармонизиране на обхвата на съответното законодателство и нормативна уредба, за да се гарантира ефективна закрила на работниците по трудово правоотношение.

2. Естеството и обхватът на закрилата на работниците по трудово правоотношение трябва да се определи според националното законодателство или практика, или според двете, като се вземат предвид съответните международни стандарти в областта на труда. Това законодателство или практика, включително и елементите по отношение на обхвата, покритието и отговорността за прилагане, трябва да бъдат ясни и достатъчни за осигуряване на ефективна закрила на работниците по трудово правоотношение.

3. Националната политика трябва да се формулира и прилага в съответствие с националното законодателство и практика след консултации с представителните организации на работодателите и на работниците.

4. Националната политика трябва да включва мерки, които поне в минимална степен:

- (а) да дават насоки на заинтересованите страни, и в частност на работодателите и работниците, как да установят дали има действително наличие на трудово правоотношение и как да отличават наетите от самонаетите работници;
- (б) да се борят срещу проявите на прикрити трудови правоотношения например в контекста на други правоотношения, които може да включват използването на други форми на договорни ангажменти, които прикриват действителния правен статус, като отбелязва, че прикрито трудово правоотношение възниква в случаите, когато работодателят установява отношения с едно лице, без да му признава статус на работник, по начин, който прикрива действителния правен статус на това лице като работник, и че може да възникнат случаи, при които договорните ангажменти може да доведат до лишаване на работниците от полагащото им се право на защита;
- (в) да осигурят стандарти, приложими за всички форми на договорни ангажменти, включително и тези между повече от две страни, така че работниците да имат достъп до полагащото им се право на защита;
- (г) да гарантират, че стандартите, приложими за всички форми на договорни ангажменти, определят кой е отговорен за защитата по смисъла на настоящата препоръка;
- (д) да осигурят ефективен достъп на заинтересованите лица, и в частност за работодателите и работниците, до подходящи, бързи, нескъпо струващи, честни и ефективни процедури и механизми за уреждане на спорове във връзка с установяване на наличие и условията на трудово правоотношение;
- (е) да гарантират хармонизиране със и ефективно прилагане на законодателството и нормативната уредба в областта на трудовото правоотношение; и
- (ж) да осигурят подходящо и достатъчно обучение по съответните международни стандарти в областта на труда, сравнително право и съдебна практика за магистрати, арбитри, медиатори, инспектори по труда и други лица с компетенции за решаване на спорове и за прилагане на националното законодателство и стандарти в областта на заетостта.

5. Държавите членки трябва да обърнат особено внимание в рамките на националната политика с цел гарантиране на ефективна закрила на работниците, особено на тези, засегнати от случаи на несигурност по отношение на наличието на трудово правоотношение, включително на жени-работници, както и на работещите в рисковата среда, млади и възрастни работници, работници в неформалната икономика, работници мигранти и работници с увреждания.

6. Държавите членки трябва:

- (а) да обърнат особено внимание, в рамките на националната политика, на въпроса за равенство на половете, доколкото жени-работници преобладават в определени видове професии и браншове, където е характерен висок дял на прикрити трудови правоотношения, или където няма яснота дали съществува трудово правоотношение; и
- (б) да разработят ясни политики за равенство на половете и по-добро прилагане на съответното законодателство и договори на национално ниво, насочени ефективно към проблемите на равенството на половете.

7. В контекста на транснационалното движение на работници:

(а) при определяне на рамките на националната политика, след консултации с представителните организации на работодателите и на работниците, всяка държава членка трябва да обсъди приемането на подходящи мерки в рамките на своята юрисдикция и, ако е необходимо, в сътрудничество с другите държави членки, за осигуряване на ефективна закрила на и предотвратяване на случаите на злоупотреби с работници-мигранти на своята територия, при които може да възникне несигурност дали съществува трудово правоотношение;

(б) когато работниците са наети в една страна за полагане на труд в друга страна, заинтересованите държави членки може да предвидят сключването на двустранни споразумения за предотвратяване на злоупотреби и измамни практики, при които целта е избягване на съществуващите разпоредби за закрила на работниците в контекста на трудовото правоотношение.

8. Националната политика за закрила на работниците по трудово правоотношение не трябва да се намесва в действителните граждански и търговски правоотношения, а в същото време трябва да гарантира, че страните по трудовото правоотношение се ползват от правото на защита, което им се полага.

II. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА НАЛИЧИЕТО НА ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

9. За целите на националната политика за закрила на работниците по трудово правоотношение, при установяването на наличие на такова правоотношение трябва се имат предвид най-вече обстоятелствата, свързани с изпълнението на работата и възнаграждението на работника, независимо от начина, по който е определено правоотношението в кой да е ангажимент, договорен или друг, за който страните са постигнали съгласие помежду си.

10. Държавите членки трябва да насърчават използването на ясни методи, които дават насоки на работниците и работодателите при определяне дали съществува трудово правоотношение.

11. За по-лесно определяне дали съществува трудово правоотношение, държавите членки трябва, в рамките на националната политика, да се позоват на настоящата препоръка, като обмислят възможността за следното:

(а) да предвидят широк кръг от средства за определяне дали съществува трудово правоотношение;

(б) да предвидят правна презумпция, според която трудово правоотношение съществува, когато са налице един или повече релевантни индикатори; и

(в) да определят, след предварителни консултации с представителните организации на работодателите и на работниците, че работниците с определени характеристики, в определен бранш или като цяло, трябва да бъдат смятани за наети или самонаети.

12. За целите на националната политика, по смисъла на настоящата препоръка, държавите членки може да решат да определят ясни условия, които да се прилагат при определяне дали съществува трудово правоотношение, например субординация или зависимост.

13. Държавите членки трябва да обмислят възможността за определяне, в рамките на националното законодателство и нормативна уредба, или с други средства, на специфични индикатори за наличието на трудово правоотношение. Такива индикатори може да включват:

(а) обстоятелството, че работата: се извършва в съответствие с инструкциите и под контрола на другата страна; включва интегрирането на работника в структурата на предприятието; се извършва единствено или основно в полза на друго лице; трябва да се извършва лично от работника; се извършва в рамките на точно определено работно време или на работно място, определено или одобрено от страната, искаща извършването на работата; има конкретна продължителност и определено постоянство; изисква присъствие от страна на работника; или включва осигуряването на инструменти, материали и оборудване от страната, искаща извършването на работата;

(б) редовно плащане на възнаграждение на работника; фактът, че такова възнаграждение представлява единственият или основен източник на доходи за работника; осигуряване на плащане в натура, като например храна, настаняване или транспорт; признаване на права като седмична почивка и годишна отпуска; плащания от страната, искаща извършването на работата, за пътувания, осъществени от работника за извършване на работата; или липсата на финансов риск за работника.

14. Уреждането на спорове по отношение на наличието и условията на дадено трудово правоотношение трябва да бъде уредено в компетенциите на търговски или друг вид съд или арбитражни органи, до които работниците имат ефективен достъп в съответствие с националното законодателство и практика.

15. Компетентните власти трябва да предприемат мерки с оглед на спазване и прилагане на законодателството и нормативната уредба в областта на трудовото правоотношение относно различни аспекти, предвидени по смисъла на настоящата препоръка например чрез осъществяване на услуги като инспекция по труда и тяхното сътрудничество със социално-осигурителните органи и данъчната администрация.

16. Относно трудовото правоотношение националните администрации по труда и свързаните с тях услуги трябва да осъществяват редовен контрол на прилагащите програми и процеси. Специално внимание трябва да се обърне да професионални дейности и браншове, характерни с висок дял на заетост на жени-работници.

17. Държавите членки трябва да развиват, като част от националната политика, по смисъла на настоящата препоръка, ефективни мерки, насочени към премахването на условия за прикриване на трудовото правоотношение.

18. Като част от националната политика, държавите членки трябва да насърчават ролята на колективното трудово договаряне и социалния диалог като средство, наред с всички останали, за намиране на решения на въпроси, свързани с обхвата на трудовото правоотношение на национално ниво.

III. МОНИТОРИНГ И ПРИЛОЖЕНИЕ

19. Държавите членки трябва да създадат подходящ механизъм или да прилагат вече изработен такъв за наблюдение и контрол на процесите на пазара на труда и организацията на работата, както и да предоставят консултации по приемането и прилагането на мерки по отношение на трудовото правоотношение в рамките на националната политика.

20. Представителните организации на работодателите и на работниците трябва да бъдат представени на принципа на равнопоставеност в механизма за наблюдение и мониторинг на процесите на пазара на труда и организацията на работата. Освен това с тези организации трябва да се осъществяват консултации по този механизъм, доколкото това е необходимо и когато е възможно и приложимо, във основа на експертни доклади или технически изследвания.

21. Държавите членки трябва, доколкото това е възможно, да събират информация и статистически данни, както и да осъществяват проучвания относно промените в моделите и организацията на работата на национално и браншово ниво, като вземат предвид разпределението на мъже и жени и други приложими фактори.

22. Държавите членки трябва да създадат специфични национални механизми, чрез които да гарантират ефективно идентифициране на трудовите правоотношения в рамките на транснационалното предоставяне на услуги. Трябва да се обърне внимание и на разработването на систематична обратна връзка и обмен на информация по този въпрос с другите държави.

IV. ФИНАЛНА РАЗПОРЕДБА

23. Настоящата препоръка не ревизира Препоръка № 188 относно частните агенции по заетостта, 1997 г. и не ревизира Конвенция № 181 относно частните бюро (агенции) по труда, 1997 г.

Тук изложеният текст на препоръката е автентичен и е приет от Генералната конференция на Международната организация на труда на своята деветдесет и пета сесия, проведена в Женева и закрыта на 16 юни 2006 година.

В потвърждение на това положихме подписите си на същия този ден, 16 юни 2006 година.

Честмир Сайда
Председател на Генералната конференция

Хуан Сомавия
Генерален директор на Международното бюро по труда