

НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Вх. № КТСП-553-08-66
дата 08.12.2015 г.



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2008
1051 СОФИЯ, УЛ "ТРИАДИЦА" № 2, ТЕЛ: 8119 443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

Изх. № 09-225
08.12.2015

ДО
Д-Р ХАСАН АДЕМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА
ПО ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА
43-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

На Ваш № КТСП-553-08-66/23.11.2015 г.

СТАНОВИЩЕ

ОТНОСНО: проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 554-01-180, внесен от Георги Стоянов Кадиев на 19.11.2015 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН АДЕМОВ,

По повод проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда Министерство на труда и социалната политика изразява следното становище:

Със законопроекта се предлага увеличаване размера на основния платен годишен отпуск от 20 на 25 работни дни с основния мотив, че това би довело до намаляване на стреса на работното място, който е сред основните причинители на неработоспособност, отпадналост, чувство на незадоволеност от работата, включително на редица сериозни заболявания.

Трудовото законодателство урежда правото на основен платен годишен отпуск в размер не по-малък от 20 работни дни. Отпускът е период от време, през което работникът или служителят се освобождава от задължението да работи по трудовото си правоотношение. Той е субективно право на работника или служителя и му се предоставя за да възстанови изразходваната в процеса на труда работна сила.

Продължителността на основния платен годишен отпуск е определена в закона само като минимален стандарт и е в съответствие с чл. 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време. Същността на трудово-правната уредба е да регламентира императивно само минималните норми за закрилата на труда, които са задължителни за страните по трудовото правоотношение. По-благоприятни условия, в случая по-голям размер на отпуска, без ограничение на максималната му продължителност, може да се установява с колективен трудов договор или по споразумение между страните по индивидуалното трудово правоотношение.

Следва да се отбележи, че в Кодекса на труда е уредено правото и на удължен платен годишен отпуск за някои категории работници и служители, като законодателят е отчетел особения характер на тяхната работа. Право на този вид отпуск имат работещите в сферата на образованието, здравеопазването и социалните услуги, и в др. дейности от обществения живот. Особеният характер на работата се свързва с по-голямото умствено напрежение, по-голямата отговорност, вкл. стрес, и др. фактори, които увеличават риска от преумора на работното място и по-бавно възстановяване на изразходваните усилия в трудовия процес. Именно защото законодателят е отчетел необходимостта от повече време за почивка и възстановяване на изразходваната работна сила е регламентирал друг минимален стандарт на отпуска. Минималните размери на удължения платен годишен отпуск за различните категории работници и служители варират от 26 до 48 работни дни.

Важно е да се подчертае, че в трудовото законодателство са уредени и два вида допълнителен платен годишен отпуск. Субективно право на допълнителен отпуск имат работниците и служителите, които работят в отклоняващи се от нормалните условия на труд и поради това е необходимо предоставяне на по-продължителна годишна отпуска за компенсиране на тези по-неблагоприятни условия.

Допълнителният платен годишен отпуск се предоставя за работа при ненормиран работен ден и за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки. Целта на отпуска за ненормиран работен ден е да компенсира работниците и служителите, които поради особения характер на трудовата си функция са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичането на редовното работно време. Във втората хипотеза допълнителният отпуск се предоставя на работещите в производства и дейности, в които животът и здравето им са изложени на по-голям риск. Видовете работи, за които се установява отпускът, са определени с акт на Министерския съвет. Регламентирани са различни видове работи (под земята и под водата, във въздухоплаването, в среда на йонизиращи лъчения, при експозиция на канцерогени и мутагени, шум и вибрации, в контакт с биологични агенти, добив на нефт, газ, полезни изкопаеми и др., в които стресът при работа не е включен), при които установеното право на отпуск е допълнителна мярка за превенция на здравните рискове за работниците и служителите. Законът установява минималният размер на допълнителния платен годишен отпуск – 5 работни дни, а по-голям размер може да се уговаря с индивидуален или колективен трудов договор.

Установените в Кодекса на труда минимални размери на почивките през работния ден, на междудневната и седмична почивка, също са израз на закрилата на труда. В Закона за здравословни и безопасни условия на труд се предвижда задължение за работодателите да въвеждат физиологичен режим на труд и почивка при работа с високо нервно-психическо натоварване, наложен ритъм, монотонност и принудителна работна поза, определена трудова норма и при работа на смени. Физиологичните режими на труд и почивка осигуряват висока и трайна работоспособност, качество на извършваната дейност и опазване здравето и работоспособността на работещите. Те се използват от работещите за отмора и

възстановяване от въздействията на факторите на работната среда и трудовия процес. Осигуряват се по време на работа и се включват в работното време.

Предвид горното считаме, че трудовото законодателство като гарантира правата на работниците и служителите на основен, удължен и допълнителен платен годишен отпуск, както и правото на почивки през работния ден, на междудневна и седмична почивка, осигурява закрила на труда и опазване работоспособността на работниците и служителите. Регламентираните размери на отпуските са минимални и съществува възможност по-големи размери да се уговорят с колективен трудов договор или по споразумение между страните по индивидуалното трудово правоотношение

С оглед на гореизложеното Министерство на труда и социалната политика не би могло да подкрепи законопроекта.

8.12.2015 г.

**ВЯРНО С ЕЛЕКТРОННО
ПОДПИСАНИЯ ОРИГИНАЛ**

X

ГЪЛЪБ ДОНЕВ
ЗА МИНИСТЪР (З-д № РД01-964/04.12.15 г.)
Signed by: Galab Spasov Donev

