



Изх. № 016/28.01.2020 г.

ДО
Г-Н ХАСАН АДЕМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
КОМИСИЯТА ПО ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И
ДЕМОГРАФСКА ПОЛИТИКА
КЪМ 44-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ НА Р БЪЛГАРИЯ

Относно: Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 054-01-5, внесен на 23.01.2020 г. от Александър Сиди и група народни представители.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН АДЕМОВ,

Съюзът за стопанска инициатива многократно е заявявал принципната си позиция, че действащият Кодекс на труда (КТ) е регламентирал добре развита система от отпуски на работниците и служителите, като са създадени механизми за уговаряне в колективен трудов договор или по индивидуалното трудово правоотношение на размери на отпуските, по-благоприятни от минимално предвидените в КТ.

Съюзът за стопанска инициатива се солидаризира с усилията на държавата за ограничаване на тютюнопушенето, включително стриктното спазване на ограниченията, наложени със Закона за здравето. Във връзка с това следва да отбележим, че спазването на тези ограничения е припознато като сериозен ангажимент от страна на всички работодатели, които осъществяват стриктен контрол за спазването им на работните места.

Що се отнася до сочената в мотивите към посочения законопроект практика работещите пушачи да осъществяват това свое занимание извън работните помещения и извън регламентираното време за почивка, ще отбележим, че освен посочената ангажираност на работодателите по спазването на ограничителните режими, предвидени в Закона за здравето, следва да се зачита и интересът на работодателя да създаде такава организация на работа, която да стимулира оптимално производителността на труда и да отчита в максимална степен ефективността на положения труд. Ето защо според нас на работодателя не следва да му бъде налагано по нормативен ред решение на проблема с тютюнопушенето в работно време, което не отчита нито индивидуалните особености на



организацията на труда и на работното време в конкретното предприятие, нито общата и индивидуалната производителност на труда в него.

Съюзът за стопанска инициатива многократно е изразявал позицията си, че съвременната нормативна уредба по въпросите на полагането, отчитането и заплащането на труда трябва да бъде обвързана преди всичко с показатели като производителността и ефективността на положен труд, като се намали до минимум нормативната регулация в Кодекса на труда по въпроси, които са свързани с реализирането на други, нямащи касетелство към трудовоправната материя политики.

Съгласно чл. 139, ал. 1 от КТ разпределението на работното време се установява в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието, а съгласно чл. 4а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието се определят всички въпроси, свързани с разпределението на работното време, редът за отчитането на работното време и организацията на работа в предприятието. Създадените нормативни механизми за регулиране на въпросите за разпределението и за отчитането на работното време са достатъчно гъвкави, за да позволят на работодателя да регулира сочените в мотивите на законопроекта процеси по начин, че да не бъде засегната производителността на труда и да се постигне удовлетвореност от всички работници и служители в предприятието – както пушачите, така и непушачите.

Всъщност дали в действителност работещите пушачи ще си осигуряват нерегламентирано допълнително време за почивка и това ще постави непушещите работници и служители в по-неблагоприятно положение, зависи от организацията на работа в предприятието и от установеното разпределение на работното време и реда за неговото отчитане. В условията на динамичен пазар на труда и засилено търсене на квалифицирана работна ръка, никой работодател не би имал интерес да създава организация на работа и разпределение на работното време, които биха поставили негови работещи – било то пушачи или непушачи, в по-неблагоприятно положение едни спрямо други, което би могло да доведе от отлив на работници и служители, а оттам и до затруднения в работата на предприятието.

Следва да се има предвид, че Кодексът на труда допуска работодателят да уговаря по-големи размери на основния платен годишен отпуск и на допълнителните платени отпуски за работниците и служителите си – както на ниво предприятие в колективния трудов договор, така и по индивидуалните трудови правоотношения. Това дава възможност на работодателя, отчитайки установените от него разпределение и ред за отчитане на работното време и при съобразяване с ефективността на положен труд от всички работници и служители, да уговори съответни стимули за тези работници и служители, които евентуално биха били в по-неблагоприятно положение спрямо други, включително и по отношение на работещите непушачи.



СЪЮЗ ЗА СТОПАНСКА ИНИЦИАТИВА
UNION FOR PRIVATE ECONOMIC ENTERPRISE

Предвид на всичко изложено Съюзът за стопанска инициатива не подкрепя Законопроекта за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 054-01-5, внесен на 23.01.2020 г. от Александър Сиди и група народни представители.

С уважение,



ВИОЛИНА НАКОВА

Изпълнителен Заместник-председател на

Съюз за стопанска инициатива