



НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Вх. № КТСП-053-08-5
дата 05.02.2020 г.

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2015
1051 СОФИЯ, УЛ. "ТРИАДИЦА" 2, ТЕЛ: 8119 443, ФАКС: 938 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

Изх. №: 02-48

04.02.2020

ДО
Г-Н ХАСАН АДЕМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
КОМИСИЯТА ПО ТРУДА,
СОЦИАЛНАТА И
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА

44-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
На Ваш № КТСП-053-08-5 от 23.01.2020 г.

СТАНОВИЩЕ

ОТНОСНО: Законопроект за допълнение на Кодекса на труда, № 054-01-5, внесен от Александър Маиров Сиди, Искрен Василев Веселинов и Александър Николаев Сабанов

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН АДЕМОВ,

С внесения Законопроект за допълнение на Кодекса на труда се прави предложение за създаване на чл. 156б в Кодекса на труда, с което се дава възможност работодател и работник или служител непушач, или който не пуши в работно време извън регламентирания почивки, да договарят до два дни допълнителен платен годишен отпуск.

В тази връзка, считам за необходимо да отбележа, че в чл. 156 от Кодекса на труда са регламентирани два вида допълнителен платен годишен отпуск – за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки, и за работа при ненормиран работен ден. Първият вид допълнителен отпуск се предоставя поради наличие на специфични условия на работа, като допълнителна мярка за превенция на здравните рискове за работниците и служителите. Вторият вид отпуск се предоставя на работници и служители, които поради особения характер на работата се налага при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичането на редовното работно време. В този случай с допълнителния отпуск се компенсира извършената „в повече“ работа през работните дни.

От гореизложеното би могъл да се направи изводът, че законодателят регламентира правото на допълнителни платени годишни отпуски по причини, свързани с условията, при които се полага трудът (със специфичните фактори на работната среда и с особения характер на работата). И в двата случая отпусъкът се предоставя с цел възстановяване на функционалното и психическото здраве на работниците и служителите предвид работата, която изпълняват. С оглед на това не считам, че в Кодекса на труда следва да се регламентира право на допълнителен отпуск, който да се предоставя с цел „мотивиране“ или като „стимул“ за работниците и служителите да се откажат или да ограничат тютюнопушенето, както е посочено в мотивите и оценката на въздействието на законопроекта, т.е. за постигане на цели, които не са свързани с работата по трудовото правоотношение.

В мотивите към законопроекта се посочва още, че честото излизане на пушачите извън работните помещения на практика им „осигурява допълнителна, нерегламентирана почивка“. В тази връзка бих искала да обърна внимание, че в Правилника за вътрешния трудов ред, какъвто е длъжен да има всеки работодател, се определят началото и края на работния ден, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието. Работодателят е длъжен да запознае всеки работник или служител с Правилника за вътрешния трудов ред, като неспазването му представлява нарушение на трудовата дисциплина. При нарушаване на установените правила за работното време и почивките работодателят има право да потърси дисциплинарна отговорност от работника или служителя, независимо каква е субективната причина за извършване на нарушението. Пушенето в работно време, в работните помещения, може да доведе до „неуплътняване на работното време“, което е друга форма на неизпълнение на основното задължение на работника или служителя да бъде на разположение на работодателя през определеното работно време за изпълнение на съответната работа. Следва да се има предвид, че подобно неизпълнение на трудовите задължения (неуплътняване на работното време) би могло да се осъществява и от работник или служител, който е непушач.

Не мога да споделя и изложеното в мотивите за „дискриминационни условия“ и „дискриминиране“ на непушачите, поради това че за тях „няма възможност за такава допълнителна почивка“. Считам този мотив за несъстоятелен, тъй като Законът за защита от дискриминация възлага на работодателя задължения спрямо работниците и служителите във връзка с упражняване на правото им на труд и той носи отговорност при различно третиране на работниците и служителите, а в случая не може да се твърди, че е налице различно третиране на пушачите и непушачите от страна на работодателя. В този смисъл не бих могла да приема и посоченото в оценката на въздействието, че целта на законопроекта е „изравняване на условията на труд и почивка между пушачи и непушачи“. Това би означавало да се приеме, че действащото трудово законодателство и законодателството в областта на безопасността и здравето при работа не гарантират еднакви условия на труд на работниците и служителите, които са пушачи и непушачи, което не може да бъде подкрепено с никакви аргументи.

Бих искала да изразя и опасенията си, че предпоставките за ползване на допълнителния отпуск от работника или служителя (да е непушач или при условие, че ако е пушач „не пуши в работно време извън регламентирания почивки“) са трудни за доказване и в тази връзка считам, че не е възможно законодателят да установява право на отпуск, при който не е ясен кръгът на правоимащите лица. Както е видно от посоченото по-горе, видовете допълнителен отпуск, регламентирани в Кодекса на труда, се предоставят при наличие на установени от закона предпоставки, които „не подлежат на доказване“. Струва ми се, че предлаганата разпоредба „за отпуск за

непушачите“ ще е трудно приложима на практика и е възможно да породи трудови спорове.

Законопроектът поражда и други въпроси, свързани с ползването на този вид допълнителен отпуск, а именно - доколко към него ще се прилагат общите правила за ползване на платения годишен отпуск (начин и ред за ползване, отлагане на ползването, погасяване на правото на ползване, заплащане и съответно право на обезщетение за неползван отпуск). В тази връзка следва да се анализира и въздействието върху работодателите, вкл. в бюджетната сфера, тъй като ще са необходими и финансови средства, за да се реализира правото на допълнителния отпуск.

Като отчитам стремежа на вносителите на законопроекта да се подобрява здравето на хората и да се ограничава вредата от тютюневите изделия, намирам, че мотивирането на повече хора да се откажат от тютюнопушеното не следва да се осъществява чрез промяна в трудовото законодателство. Считаю, че подходящ инструмент за въздействие в тази посока могат да бъдат стратегиите на работодателите в областта на корпоративната социална отговорност. Възможностите за развиване на принципите на Корпоративната социална отговорност, свързани с доброволните инициативи на работодателите за осигуряване на по-високи социални стандарти, могат да бъдат поощрявани.

Предвид изложените съображения Министерството на труда и социалната политика не подкрепя Законопроекта за допълнение на Кодекса на труда, № 054-01-5.

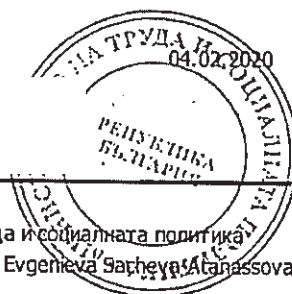
ВЯРНО С ЕЛЕКТРОННО
ПОДПИСАНИЯ ОРИГИНАЛ

X

ДЕНИЦА САЧЕВА

Министър на труда и социалната политика

Signed by: Denitsa Evgenieva Satcheva Atanassova



(Б/КА/Д/П/О/У/Т)