



**КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ**

1040 София, пл. "Македония" № 1, www.knsb-bg.org

НАРОДНО СЪБРАНИЕ
Вх. № КТСП-053-08-5
дата 04.02.2020 г.

ДО
Д-Р ХАСАН АДЕМОВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА ПО ТРУДА,
СОЦИАЛНАТА И ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА
КЪМ 44-ТОТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ
На Ваш изх.КТСП-053-08-5/23.01-2020г

УВАЖАЕМИ Д-Р АДЕМОВ,

Внимателно се запознахме със ЗИД на КТ №054-01-5/23.01.2020г. внесен от Ал. Сиди, Искр. Веселинов и Ал. Сабанов. Вносителите предлагат създаването на нов чл.156б в КТ. **Разпоредбата дава право на работодателя да договори с работник или служител-непушач или такъв, който не пуши в работно време извън регламентирания почивки, до два дни допълнителен платен годишен отпуск. Тоест проект за норма, която урежда правна възможност, а не право, поставена изцяло във властта, преценката и волята на работодателя.**

Мотивите към законопроекта насочват към специфични отношения и проблеми и в крайна сметка, както те, така и предлаганата норма предопределят разделението на работниците и служителите на пушачи и непушачи с оглед на което се урежда **правната възможност.**

В историята на трудовото ни законодателство през последните 25-30 години за първи път се поставя такъв проблем. Търси се специфичен подход за решаване на проблеми извън трудовото правоотношение. Очакваните, евентуалните ефекти от този подход обаче водят до възникване на редица други проблеми, като например:

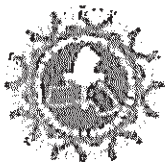
- Как ще се договаря този отпуск при очевидната необходимост от предварително изясняване на това кои от работниците, какви са – пушачи или непушачи?

- Чрез какъв законоуреден способ ще се установява горното обстоятелство, което е от съществено значение за реализацията на правната възможност? Например по декларативния способ, чрез нарочен текст в КТ;

- Има ли право работодателят да договори този отпуск с една част от работниците, например от непушачите, а с друга част от тях да не го договори? Такова приложение на нормата очевидно ще доведе до неравнопоставяне, а от там и до възможни усложнения предвид хипотезата за пряка или непряка дискриминация по Закона за защита от дискриминация;

- Не следва ли подобна възможност да се уреди и в Закона за държавния служител?

Тези и други въпроси, на които липсва задоволителен отговор в проектозакона, ни карат да се **съмняваме в неговата обосновааност, обективна необходимост, приложимост и съответствие със**



КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

1040 София, пл. "Македония" № 1, www.knsb-bg.org

законодателния подход към уреждане на обществени отношения, извън кръга на трудовото правоотношение, по неговото естество и характер.

Конституционното право на отпуск е закрепено в чл.48, ал.5 от КРБ. Там то е същностно свързано с работно и лично време, работа и почивки. **Основното му предназначение** е да отпочине работника, да се разтовари от психическо и физическо натоварване, което получава по време на работа. В чл.47 от Конституцията пък са уредени **отпуските на жената майка**. Те имат разгърнатата система и условия за ползване в трудовото законодателство. **Отпуските свързани със здравето** на гражданите се коренят в чл.52 от Конституцията, а тези **свързани с образованието** в чл.53 Конституцията.

В този план следва да имате предвид, че Конституцията и текущото законодателство **не уреждат правото на отпуск**, като средство и стимул за ограничаване на тютюнопушенето, за преодоляване на вредни навици, към каквато цел насочват мотивите на законопроекта. Предназначението на нормата в тази посока трансформира работодателя в **своеобразен възпитател и косвено отговорен за здравето и поведението** на пълнолетни български граждани в рамките на работното време.

Другата възможна цел на този отпуск – **уплътняване на работното време, чрез добросъвестно изпълнение на трудовите задължения** едва ли може да се решава, чрез института на такъв отпуска. Първо защото няма конституционна опора и второ защото в Кодекса на труда има уредени множество хипотези на нарушения на трудовата дисциплина и възможни инструменти предоставени на работодателя за преодоляването им. Така например в Правилник за вътрешния трудов ред могат и следва да се уредят всички въпроси с почивките, тяхната продължителност, вкл. местата за пушене и прочие въпроси, които са предмет на задължителни правила за поведение, които ако бъдат нарушени водят до дисциплинарна отговорност, вкл. и прекратяване на правоотношението на дисциплинарно основание. Следователно норми в закона има. Необходимо е те да се прилагат и спазват.

С оглед на гореизложените аргументи считаме, че не е налице обективна потребност от приемането на подобно допълнение в Кодекса на труда.

С УВАЖЕНИЕ,

**ПЛАМЕН ДИМИТРОВ,
ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ**



КНСБ

