



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на здравеопазването

Изм. № 02-01-17/1802/2020 г.

ДО

Д-Р ХАСАН АДЕМОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА ПО

ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА

ПРИ 44-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

На Ваш. изх. № КТСП-053-08-5/23.01.2020 г.

(наш вх. № 02-01-17/27.01.20 г.)

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

УВАЖАЕМИ ДОКТОР АДЕМОВ,

Министерството на здравеопазването подкрепя по принцип всяка инициатива, насочена към ограничаване на тютюнопушенето в т.ч. стриктното спазване на забраната за тютюнопушене на работното място, предвидена в Закона за здравето. Забраната за пушене на работното място е общоевропейска тенденция, с която България също се е съобразила. Въведените законови мерки са с цел насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците и служителите на работното място, което означава максимално ограничаване на излагането на въздействие в среда с тютюнев дим.

При така създадената законова забрана работодателят е длъжен да не допуска пушене в закрити работни помещения, независимо от техния характер. Спазването на законовите забрани и ограничителни мерки следва да бъде ангажимент на всички

работодатели предвид това, че осъществяването на контрол по тяхното спазване е основна функция на всеки работодател.

С направеното предложение се цели работодателят да компенсира работник или служител непушач и всеки, който не пуши в работно време извън регламентираните почивки, с до два дни допълнителен платен годишен отпуск.

В трудовото законодателство е регламентирана правната възможност в колективния трудов договор, както и между страните по трудовото правоотношение да се уговарят по-големи размери на отпуските, над законоустановения минимум. Същевременно в Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове е предвидена нормативната възможност във вътрешните правила на предприятието да бъдат уреждани правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение, организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на неговата дейност, както и всички въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието.

Считаме, че горепосочените нормативни възможности предоставят на работодателя достатъчно механизми за определяне на по-големи размери на платения годишен отпуск, отчитайки основните принципи и нормативни изисквания, установени в трудовото законодателство.

С уважение,

КИРИЛ АНАНИЕВ

Министър на здравеопазването

