

Разяснения по Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, приет от 43-то Народно събрание на 02.07.2015 година, обнародван в ДВ, брой 54 от 17.07.2015 г., в сила от 17.07.2015г.

1. Промени, свързани с прекратяването на трудовото правоотношение:

- **Възстановено е правото на работодателя да прекратява трудов договор с лицата, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст с писмено предизвестие – чл.328, ал.1, т.10 от Кодекса на труда.**

Според нас връщането на „принудителното пенсиониране” (чл. 328, ал.1, т.10 от Кодекса на труда) създава една правна възможност изцяло в ръцете на работодателя. Подобно ограничаване на правото на труд на работниците и служителите, придобили право на пенсия е дискриминация по възраст, противоречи на Конституцията на РБ, както и на европейски стандарти отразени в съответните директиви на ЕС. Смятаме, че това ще се отрази негативно на работниците и служителите, попадащи в тази категория и те ще бъдат принудени да се пенсионираат, но най-вероятно ще продължат да работят на по-ниска заплата. Най - притеснителен е фактът, че прекратяването на трудовото правоотношение по чл. 328, ал.1, т.10 от КТ зависи изцяло от субективната воля на работодателя, а не от факта на придобиване правото на пенсия. Друг би бил въпросът, ако това прекратително основание задължително води до прекратяване на трудовото правоотношение. В Кодекса на труда има достатъчно възможности за работодателя да прекрати трудовото правоотношение с даден работник или служител. Стига да се спазват съответните изисквания на закона.

- По наше предложение и с оглед принципа на равнопоставеност, се създаде **ново прекратително основание, установено в чл. 327, ал.1 от Кодекса на труда.** Тази разпоредба дава възможност на работника по негова преценка да прекрати трудовото правоотношение едностранно, когато е придобил право на пенсия за изслужено време и старост.

2. Промени, свързани с въвеждането на работно време с променливи граници.

- създаде се нова ал.3 в чл. 139 от Кодекса на труда;

Основаната идея беше установяването на работно време с променливи граници да има за цел **съвместяване на трудовите и семейни задълженията** на работника и служителя, а не да обслужва интересите само и единствено на работодателя. Приетата нова алинея 3 в чл. 139 от КТ обаче, дава възможност на работника или служителя, а именно, когато работодателят е установил за длъжността му работно време с променливи граници и е определил задължителна част от работното време за присъствие в предприятието, останалата част от дневното се работно време, работникът или служителят може сам да определи кога да я отработи – дали в същия, в следващия или в друг ден от същата седмица. При разпределението на работното време и отработването на часове следва да се спазват изискванията за задължителна междудневна и седмична почивка, а начинът на отчитане на това работното време с променливи граници по чл.139, ал.3 от КТ се урежда от работодателя в Правилника за вътрешния трудов ред на предприятието, който се приема от него.

По наше мнение, така приет този текст представлява просто едно ново явление „седмично изчисляване на работното време”¹, въпреки възможностите, които дава Кодекса на труда в чл. 136а КТ – удължаване на работно време и в чл. 139а от КТ, където е уреден ненормираният работен ден, като поставя под **съмнение организацията на личния живот на работника/ служителя и подчинява личното му време на интересите и преценките на работодателя.**

3. Промени, свързани с годишния платен отпуск (чл.173, чл.176 от КТ)

- Възстановява се старият ред на ползване на платения годишен отпуск, който съществуваше до 2010 година;
- **Отпада задължението на работодателя да изготвя график за ползване на платения годишен отпуск** – не само за микро, малки и средни предприятия, а графикът като цяло.

¹ Например: Ако работодателят ни е определил време за задължително присъствие от 8:00 ч. до 14:00 ч., останалите 2 часа можем да вземем в друг ден, но без това да нарушава почивките ни. Тоест в рамките на седмицата някои дни може да работим повече часове, а други - по-малко. Важно е да сме заработили 40 часа на седмица.

С отпадането на графика за ползване на платените годишни отпуски се въвежда следният ред и условия за ползването им:

- **Редът за ползване на** платеният годишен отпуск:

1. Платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя. В случай че работникът не е успял да използва целия си отпуск за съответната година, може да прехвърли част от полагащите му се дни за следващата година, а работодателят трябва да осигури възможност за използването им през първите шест месеца на следващата година.
2. ползването на платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година от работодателя - поради важни производствени причини, или от работника или служителя - когато ползва друг вид отпуск или по негово искане със съгласието на работодателя.
3. Когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска в този срок, работникът или служителят има право сам да определи времето на ползването му, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително. Работодаателят пък има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, в някоя от следните хипотези:
 - по време на престой - когато няма работа, повече от 5 работни дни;
 - при ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители;
 - както и в случаите, когато работникът или служителят след покана от работодателя не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се полага.

Внимание! Запазва се двугодишният давностен срок по чл. 176 от Кодекса на труда за ползване на платения годишен отпуск. Когато платеният годишен отпуск е отложен, правото на работника или служителя на ползването му се погасява по давност след изтичане на

две години от края на годината, в която е отпаднала причината за неползването му.

Три са хипотезите на погасяване правото на ползване на платен годишен отпуск:

1. При отлагане от страна на работника или служителя по негово искане и със съгласие на работодателя - правото на ползване на отпуска се погасява с 2-годишна давност, считано от края на годината, за която отпускът се полага!
2. При отлагане на ползването на платен годишен отпуск поради ползване на друг законово разрешен платен годишен отпуск - правото на ползване на платения годишен отпуск се погасява от момента на завръщане на работа на лицето, след като е отпаднала причината за неползването му!²
3. При отлагане от страна на работодателя - правото на ползване на отпуска се погасява с 2-годишна давност, считано от края на годината, за която отпускът се полага!

Многократно в нашите становища и позиции сме изразявали мнение, че текстът на чл.176а от КТ влиза в противоречие с Конституцията, която учредява правото. /чл.48 ал.5 от КРБ дава правото „Работниците и служителите имат право... на почивка и отпуск, при условия и по ред, определени със закон.“/ В нея не се съдържа идеята за отмяна или погасяване на правото на ползване на платения годишен отпуск по давност. Графикът бе въведен заедно с давността. Ето защо ние считаме, че възстановяването на старата ситуация налага да се премахнат и двата въведени тогава инструмента. В сега залегналата комбинация „без

²*Например:* Ако започнете ползването на отпуск поради бременност и раждане (чл. 163 от КТ) на 1 април 2015 г., преди да сте ползвали годишната си платена отпуска. Отпускът по бременност и раждане, който е 410 календарни дни ще изтиче на 15 май 2016 г. Ако веднага след това ползвате още една календарна година отпуск за отглеждане на малко дете (чл. 164 от КТ), вие ще бъдете в отпуск по майчинство до 15 май 2017 г. След като приключите ползването на отпуските по майчинство, в рамките на двегодишен срок можете да ползвате платения си годишен отпуск за 2015 г. В този случай 2-годишният давностен срок за неизползван платен годишен отпуск за 2015 година започва да тече от 31 декември 2017 г. - това е краят на календарната година, през която ще отпадне причината, довела до отложено ползване на платения ви годишен отпуск и изтича на 31 декември 2019 г.²

графици” – „с давност” се поставя под съмнение реализацията на основно конституционно и международно признато право на работещите - правото на ползване на годишния платен отпуск.#

4. Промени, свързани с приложимостта към трудовите отношения в микропредприятията и малките предприятия (чл.136а, чл.138а, чл.181 от КТ) – с промените в Кодекса на труда беше приет нов § 2а от ДР на КТ, който гласи, че разпоредбите на чл. 136а КТ - удължаване на работното време, чл. 138а КТ- въвеждане на непълно работно време от работодателя и чл. 181 КТ- Правила за вътрешния трудов ред не се прилагат за микропредприятията и малките предприятия. Приет в този вид текстът абсолютно забранява на малките и микропредприятията да въвеждат удължено или намалено работно време, както и да издават правилник за вътрешния трудов ред.

Позицията на КНСБ винаги е била, че е недопустимо чрез Кодекса на труда да се създават различни норми за регулиране на трудовите правоотношения между работник и работодател в зависимост от това дали предприятието – работодател е с определен числен състав от наети работници и определени финансови показатели.

Внимание! Разпоредбата на § 2а от ДР на КТ се отменя! Напълно логично и адекватно малко след приемането ѝ, беше предложена за отменяне със Законопроекта за изменение и допълнение на КСО и предложението е прието на второ гласуване. Очаква се промяната да бъде обнародвана и този текст категорично да отпадне.