



X

Изх.№

ДО
Г-ЖА ИВАНКА ШАЛАПАТОВА
МИНИСТЪР НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Относно: Публикувания за обществено обсъждане в сайта за Обществени консултации проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, дата на откриване: 11.08.2023

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ШАЛАПАТОВА,

Бих желала да изразя становището на институцията на обществения защитник във връзка с предложените промени в Кодекса на труда.

Както правилно е посочено в Проекта на Мотивите към Законопроекта, това е нормативният акт, който урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя. С него се гарантира конституционното право на труд на работниците и служителите, включително и на основното право на здравословни и безопасни условия на труд.

Целта на промяната, заявена от Министерски съвет като вносител, е усъвършенстване на нормативната уредба във връзка с работата от разстояние. Като омбудсман винаги съм подкрепяла законодателните решения, с които ще се постигне оптимизиране на правната уредба в областта на трудовото законодателство и това, осигуряващо здравословни и безопасни условия на труд, която ще доведе до по-добра защита на трудовите права на хората.

В случая подкрепям въвеждането в трудовото законодателство на т.нар. „право на изключване“. Това е правото на работника или служителя да не осъществява електронна комуникация с работодателя по време на регламентирания почивки, за да не се допуска нарушаване на законоустановените почивки и за подобряване на възможностите за съчетаването на професионалния и личния живот. Намирам тази промяна за правилна и необходима. Но също така бих искала да обърна внимание, че това право на необезпокоявано ползване на почивка от страна на работниците следва да бъде гарантирано на всички наети работници, а не само на работещите от разстояние. Поставянето на текста в чл. 107л, ал. 8 от КТ - разделът регламентиращ работата от разстояние, предвижда текстът да е относим само за работещите от разстояние. Становището ми се основава на получавани през годините сигнали и

жалби на работници и служители, които не работят от разстояние, а в офисите на работодателя. Хората пишат, че не рядко са задължавани от работодателя, включително с изрична заповед, но по-често с устно разпореждане, да не изключват служебните си телефони, както и да са в готовност за реакция, изразяваща се в явяване на работното място или изпълняване онлайн на поставени служебни задачи, след работно време, а понякога в празнични, почивни и в неработни дни. Намирам подобни практики за ангажиране на работниците извън работно време с изпълнение на служебни задачи за недопустима. С тях се нарушава правото на работниците, независимо дали работят от разстояние или в офисите и работните помещения на работодателя, на гарантирани от Кодекса на труда почивки. Трудовото законодателство дава право на работодателя да се договори с работниците си за поставянето им във време на разположение. В тези случаи на работниците е дадено право да се договорят, но и да откажат да бъдат на разположение, а времето на разположение да е определено в график за разположение. Това време се заплаща с договорено възнаграждение, а реалното явяване на работа от времето на разположение да се отчита и заплаща като извънреден труд. Тази правна уредба, която беше доразвита от м. септември миналата година, е приложима спрямо всички работници и служители. Смятам, че новопредложеното „право на изключване“, допълва задължението на работодателя да зачита правото на законоустановените почивки, гарантиращи съчетаването на професионалния и личния живот. Ето защо препоръчвам да се разшири приложното поле на това право, за да бъде приложимо както към работещите от дома, така и за работещите в офисите на предприятията. Смятам също така, че е редно подобни усилия за гарантиране на правото на почивки да бъдат насочени и в областта на държавната служба, за да се гарантират тези права и на държавните служители.

С друга част от промените вносителят заявява в Мотивите към Проекта на ЗИД на КТ, че прави опит за подобряване на организацията на здравословните и безопасните условия на труд. Намирам и това намерение за усъвършенстване на правната уредба за положително. Но съм обезпокоена от решението, което се предлага за постигането му. То минава през възлагането на работниците на задължения, които изискват професионални познания. С новопредложените текстове на чл. 107и, ал.2 се предвижда, че помещението, в което е работното място, трябва да е с достатъчна площ и с условия, позволяващи на работещия да извършва работата от разстояние без риск за здравето и безопасността. А в чл. 107к, новата ал. 2 задължава работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, да предоставят на работодателя писмена информация за *характеристиките* на осигуреното от тях работно място за извършване на работа от разстояние. При така създадените задължения не е ясно какво се очаква от работника да включи в тази информация и как тя ще доведе до подобряване на организацията на здравословните и безопасните условия на труд. Смятам, че работникът няма как да направи преценка дали помещението, в което ще бъде работното му място е с достатъчна площ, позволяваща му да извършва работата от разстояние без риск за здравето и безопасността му. Не следва да се създава възможност работникът да носи отговорност за дадената от него преценка. Тя следва да се базира на експертни критерии и познания, с каквито обикновено работникът не разполага. В този смисъл не е оправдано и работодателят да се довери на тази преценка. Действащото ни законодателството е категорично, че осигуряването на тези условия е изцяло задължение на работодателя. Той е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд на работното място, включително когато то е в дома на

работника, като носи отговорност при неспазване на това свое задължение (чл. 107к, ал. 2 и 3 КТ). Изпълнението на тези задължения е комплексно и включва действия от страна на работодателя, респективно службата по трудова медицина, извършване на контрол на факторите на работната среда, които задължения не може да бъдат заменени от субективната преценка на работника.

С оглед на това смятам, че е необходимо да се преосмислят предложените текстове, касаещи осигуряването на безопасността при работа, за да може да се предложат законодателни решения, които реално да постигнат подобряване на организацията на здравословните и безопасните условия на труд за работещите от разстояние.

С уважение,

**ПРОФ. Д-Р ДИАНА КОВАЧЕВА
ОМБУДСМАН НА
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**