

**Анализ на действащите политики в железопътния сектор – социални,
трудови и осигурителни права на заетите в сектора.**

Анализът се реализира в рамките на Проект BG05SFOP001-2.025-0142
„Анализ на действащите политики в железопътния сектор в сферата на
колективното трудово договаряне за открито и отговорно управление между
гражданите и бизнеса“

Оперативна програма „Добро управление“, Процедура BG05SFOP001-2.025 -
Повишаване на гражданското участие в процесите на изпълнение и мониторинг
на политики и законодателство

Транспортът осъществява териториалните връзки между регионите и отделните населени места както вътре в страната, така и извън нея. Транспортният сектор е в основата на повишаване конкурентоспособността на националната икономика, като спомага за обслужване на населението, за развитието на другите отрасли на икономиката, за утвърждаването на външнотърговските връзки на страната. В частност железопътният транспорт би следвало да е гръбнака на транспортната система, поради присъщите му екологичност, ефективност, безопасност. Това е транспортът, който позволява внедряването на автоматизация и съвременни дигитални технологии, предполага постигането на високи скорости при максимално ниво на безопасност. Постигането на задачите, поставени пред железопътните предприятия е немислимо без развитието и усъвършенстването на най-важния компонент на всяко производство – човешкия фактор. В настоящия материал ще се опитаме да отделим и систематизираме някои от множеството проблеми, които стоят пред работещите в железопътния транспорт, както и да предложим възможните според нас решения.

I Разделението

Законът за железопътния транспорт е обнародван в ДВ бр. 97 от 28 Ноември 2000 г. и влиза в сила от 01 януари 2002 г. В изпълнение на разпорежданията му в сила от същата дата се прекратява Национална компания "БДЖ". Създават се еднолично търговско дружество БДЖ – ЕАД и Национална компания "Железопътна инфраструктура".

БДЖ - ЕАД е правоприменник на Национална компания "БДЖ" за дейностите по железопътните превози на пътници и товари и съответните части от активите и пасивите. Национална компания "Железопътна инфраструктура" е със статут на държавно предприятие по смисъла на чл. 62, ал.3 от Търговския закон. Предназначението на новосъздадената НК ЖИ е да управлява предоставеното ѝ държавно имущество, да го развива, ремонтира, поддържа и експлоатира, както и да управлява влаковата работа. Съществува изрична законова забрана компанията да извършва търговски железопътни превози, както и да предоставя на или получава заеми от други железопътни предприятия. С прилагането на закона се осъществява първото разделяне на единните до момента държавни железници. В първоначалния момент – януари

2000г. дейността по ръководство движението на влаковете остава в превозвача БДЖ. От 01 юли 2002г. 5760бр. персонал, зает с тази дейност преминава към НК „Железопътна инфраструктура“. Това действие е последното по-значимо като брой засегнати и същностна структурна промяна.

Предпождащо, успоредно и последващо с гореописаните „едри“ структурни промени, се предприемаха поредици от действия, които доведоха държавните железници до сегашното незавидно състояние. Част от предприеманите „оздравителни мерки“ бяха обяснявани като крачки към освобождаване от непосъщи за железниците дейности. Пример за такава дейност е товаро-разтоварната дейност, която бе една от първите, от които се „освободихме“ с посоченият мотив. Никой не се замисли, не чу, не осъзна и не прие аргументите, че това е дейност, която е на входа и изхода на всеки превозен процес, в началото и края на движението на всяка стока и товар. Разрушиха се и се предадоха за скрап материални активи за милиони левове – автокранове, стационарни козлови и портални кранове, товарозахватните съоръжения, обслужващата механизация, работилниците и т.н. Показателен е „критерия“, по който при отделянето на превозвача от инфраструктурната компания бе разпределена механизацията. Някой реши, че това може да е устройството на колелата. Разпоредено бе техниката с гуми – в случая автокрановете да останат в БДЖ, а механизацията с железни колела – козловите и портални кранове – в НК ЖИ. Даже само с този единствен ход, непремерено или целенасочено, превозвача рязко и завинаги бе лишен от възможността да обслужва товародателите в района на гарите и разтоварищата. Със съпътстващото и последващо отнемане от БДЖ наличния товарен автопарк и предаването му на инфраструктурната компания се сложи край на комплексната услуга за превоз „врата-врата“. Преди демократичните промени държавния ж.п. превозвач приемаше товарите от площадката на товароизпращача, със собствен автотранспорт го превозваше до обслужващата отправна гара. В получаващата гара се извършваше обратния процес – с автотранспорт на БДЖ стоката се превозваше и предаваше в склада на товарополучателя. В тези случаи клиентите биваха освободени от организирането на поредица операции, свързани с превоза по железница:

- Натоварване на камион в склада или площадката на изпращача;
- Превозването с автомобил до отправната гара;
- Претоварването от автомобил на вагон;
- Претоварването от вагон на автомобил в гарата на получаване;
- Автомобилния превоз до склада на получателя;
- Разтоварването в крайния пункт на превоза.

След описаната по-горе „оптимизация“ на автопарка и товарната механизация предлагаме на клиентите орязана услуга – само превоза по железница, всичките други операции остават негова грижа. Разбираемо губим клиенти.

Друга услуга, която бе нулирана заедно с закриването на товаро-разтоварната дейност са контейнерните превози. В момента, когато на думи се отваряхме към света, стремяхме към задържане и увеличаване обемите, премахнахме контейнерните терминали. Не ги приватизирахме, продадохме или даже подарихме, което пак би било загуба за държавата, но спестени разходи на обществото. Просто ги унищожихме и нарязвахме. Даже и последното действие предоставихме на, както е модерно да се казва, външни изпълнители. Те спечелиха, но държавата и обществото загубиха многократно повече.

Постепенно „оптимизирахме“ – разбирай минимизирахме, доведохме до загуба и закрихме превоза на дребни пратки, багажната и колетна дейност. При превоза на колетни писма БДЖ си сътрудничеса с друга държавна структура - Български пощи. На много места в района на възлови ж.п. гари бяха създадени разменни пунктове, в които пратките преминаваха от вагон на автомобил и обратно. След като държавните структури бяха отказани от тези дейности процъфтяват множество частни куриерски фирми.

Доводите, с които държавната железница бе реструктурирана, оптимизирана и в края на краищата минимизирана на практика през годините не претърпяха никакви промени. Основните тези бяха и остават основно две:

1. Държавата е лош стопанин.
2. Либерализацията и свободния пазар са универсалното средство за успешно развитие на всяка система и дейност, включително транспорта и в частност железопътния транспорт.

Относно първата теза – куриозното е, че я чувахме и продължаваме да бъдем убеждавани в правотата ѝ не само от представителите на частния бизнес, но и от служителите на самата държава, от хората, които включително по закон са длъжни да следят, защитават и работят за държавния интерес. Винаги е било необяснимо как един представител на властта, примерно министър, си позволява да изказва и развива тезата за невъзможността държавата да управлява ефективно собствеността си. Абсурдността на ситуацията е във факта, че въпросния държавник на практика убеждава обществото, че той лично е лош стопанин на държавното имущество, с всички произтичащи от това негативни последици за общата ни собственост. Причината да се стигне до този абсурд се крие в допустимостта на разминаване интереса на управляваната държавна структура с личния интерес на субектите, които ръководят дейността ѝ. В нашия случай (пропускателни възможните съмнения за не дотам законни действия) положението се влошава и поради липсата на единна стратегия за развитие и честата смяна на ръководните кадри. Свидетели сме на това, как в годините почти всяко ново ръководство идваше с напълно нови виждания за развитието на съответното предприятие (това важи с по-голяма сила за БДЖ). Всичко започваше от нулата – нови структури и организация на работата не само на централно, но и на местно ниво. Съответно и преди всичко – пълна подмяна на ръководните екипи. Поради спецификата на системата, крайния и намаляващ брой подготвени професионални кадри в много от случаите влизахме в комични, ако не забелязваме трагичността им, ситуации. Първите задължителни за тях действия на някои от новите ръководства, с цел запознаване и навлизане в работата, бяха да разберат какво е това влак, как и от къде се осъществява качването в локомотив или вагон. Несигурността за бъдещето и закономерните боричкания за място под слънцето се пренасяха в целите колективи на всички нива. И така до следващата кадрова промяна – вълна след вълна на несигурност, като застъпването на отделните периоди на турбуленция не са изключение, а вече правило.

Относно либерализацията и свободния пазар като панацея на всички проблеми. Либерализацията и свободния пазар се обсъжда, прокламира, предлага и прилага в и чрез множество документи. Един от тях е Националната програма за развитие България 2030, приета с Протокол № 67 на Министерския

съвет от 02 декември 2020 г¹. Програмата е „рамков стратегически документ от най-висок порядък в йерархията на националните програмни документи, определя визията и общите цели на политиките за развитие във всички сектори на държавното управление, включително техните териториални измерения“. В Приложение 2 към програмата - анализ на социално-икономическото развитие на страната след присъединяването ѝ към Европейския съюз² се констатира, че пазарът на железопътни товарни превози в България е сред най-отворените за конкуренция, като конкурентите на основния оператор (БДЖ) имат пазарен дял от 48.8% - третото най-високо ниво в ЕС. Пазарът на товарните ж.п. услуги е либерализиран и броят на лицензираните товарни превозвачи постепенно нараства, като новите превозвачи разширяват пазарния си дял за сметка на „БДЖ- Товарни превози“. Как се реализира и до какво доведе този безспорен според изследването успех?

Според Закона за железопътния транспорт лицензия за извършване на железопътни превози на пътници и/или товари се издава от министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията или от упълномощено от него длъжностно лице. Едно от изискванията към кандидатите за получаване на лицензия – чл.38, ал.2, т.2 е „да разполага с материална база, необходима за осъществяване на превозите; материалната база може да включва вагони, ремонтни съоръжения, съоръжения за подготовка на подвижния състав за влакова работа и други ...“ Не знаем дали залагането на обтекаемостта „може да включва“ вместо логичното „включва“ е целенасочено или непреднамерено. Не можем да знаем и при какви условия са издавани отделните лицензии. Но всички сме свидетели, че първите стъпки на новите железопътни превозвачи бяха активно подпомогани от държавната структура. Ремонтите и снабдяването с части се осъществяваха от БДЖ. Нямаме данни и информация за механизмите, отчитането, цените и т.н. за тези взаимоотношения. Това което е разбираемо, но нелогично - държавните структури активно подкрепяха и спомагаха за укрепването на конкурентните. Относно цените и плащанията при тези взаимоотношения – на всички задавани

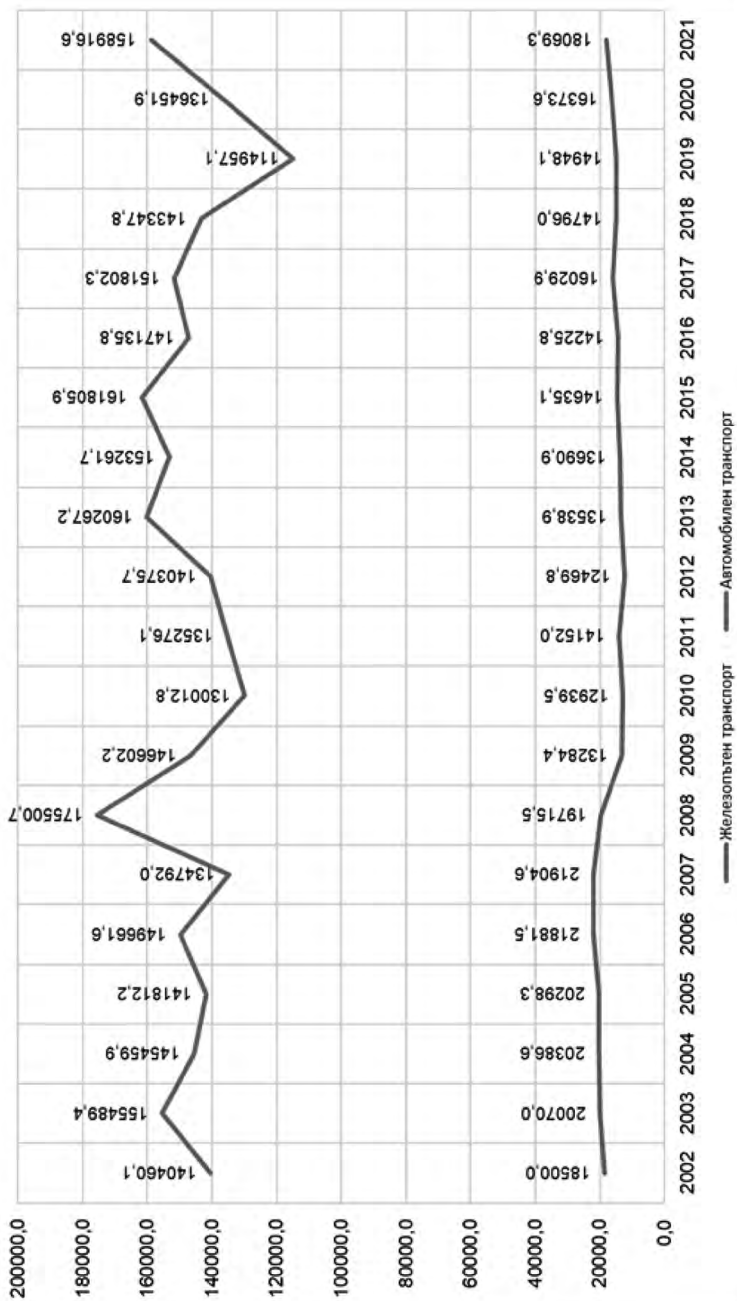
¹ Министерство на финансите: Национална програма за развитие БЪЛГАРИЯ 2030 (minfin.bg)

² Приложение 2 - Анализ на социално-икономическото развитие на страната след присъединяването ѝ към Европейския съюз

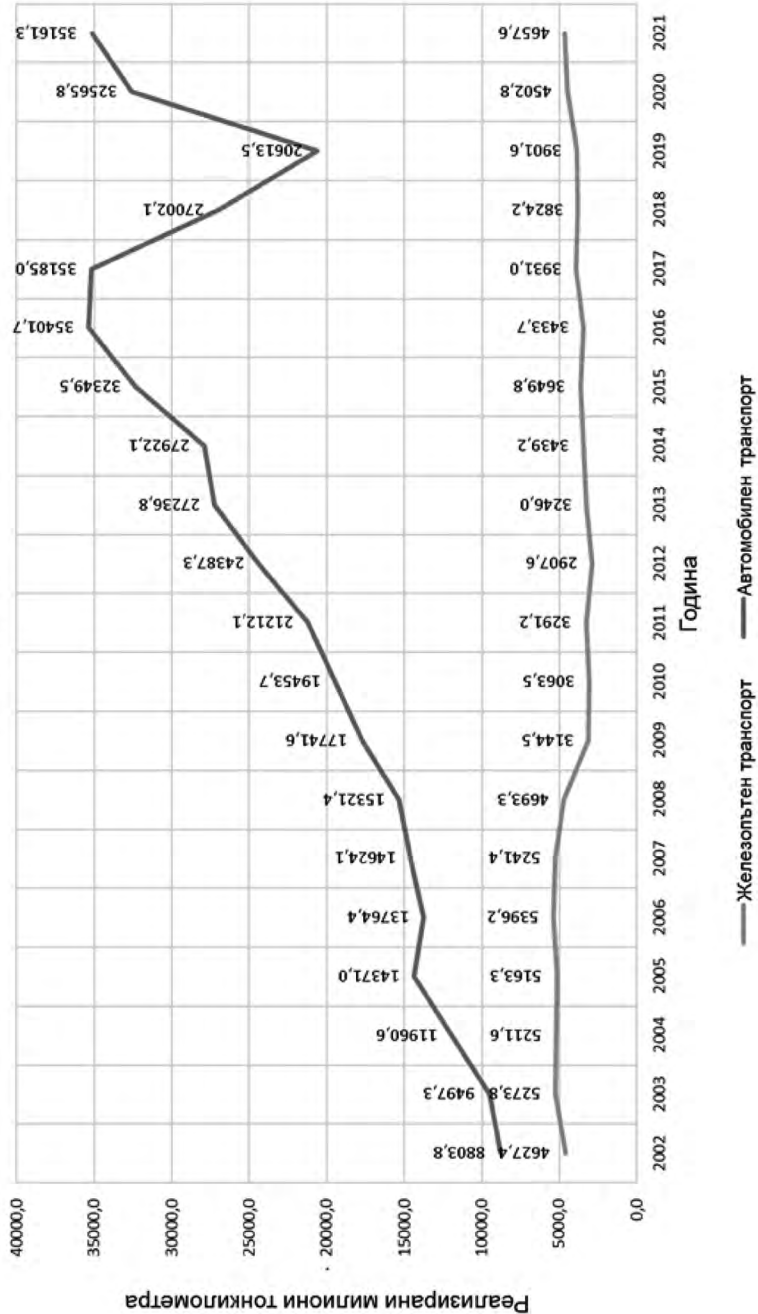
от синдикатите въпроси ни се отговаряше, че се заплаща съобразно вложените материали и труд за съответния ремонт. Приемайки, че това е истина и тогава и сега сме убедени, че тези действия бяха в ущърб на БДЖ. Този извод се налага от факта, че в периода след 1990г. държавните предприятия разполагаха с излишък от работна сила поради рязко намалелите обеми работа, а нововъзникващите превозвачи не разполагаха с работна сила и производствени мощности. На пръв поглед всичко е логично – държавната структура извършва услуга, която се заплаща от получателя. Проблема е, че проходящите превозвачи в този период пестяха най-малко от разходите за работна сила, които разходи се поемаха от БДЖ. Това произлиза от именно от ниските обеми на работа. Частните превозвачи не поддържаха ремонтни бригади, а заплащаха на обслужващите ги държавни структури в най-добрия случай вложения в съответната операция труд. Цялото време в престои се поемаше от БДЖ с всички произтичащи от това последици. Разбира се, ситуацията се промени коренно в момента, когато започна да се проявява недостиг на работна сила. От този момент конкурентите на БДЖ предлагат по-добри възнаграждения и привличат най-доброто от намаляващия контингент обучен и опитен персонал.

Фактичката пряка последица от налагането на либерализацията и механизмите на свободния пазар, както и от начина по който това стана у нас, е оставянето на голяма част от страната без товарни железопътни превози, както и намаляване дела на железопътния транспорт спрямо автомобилния, което е видно и от следващите графики.

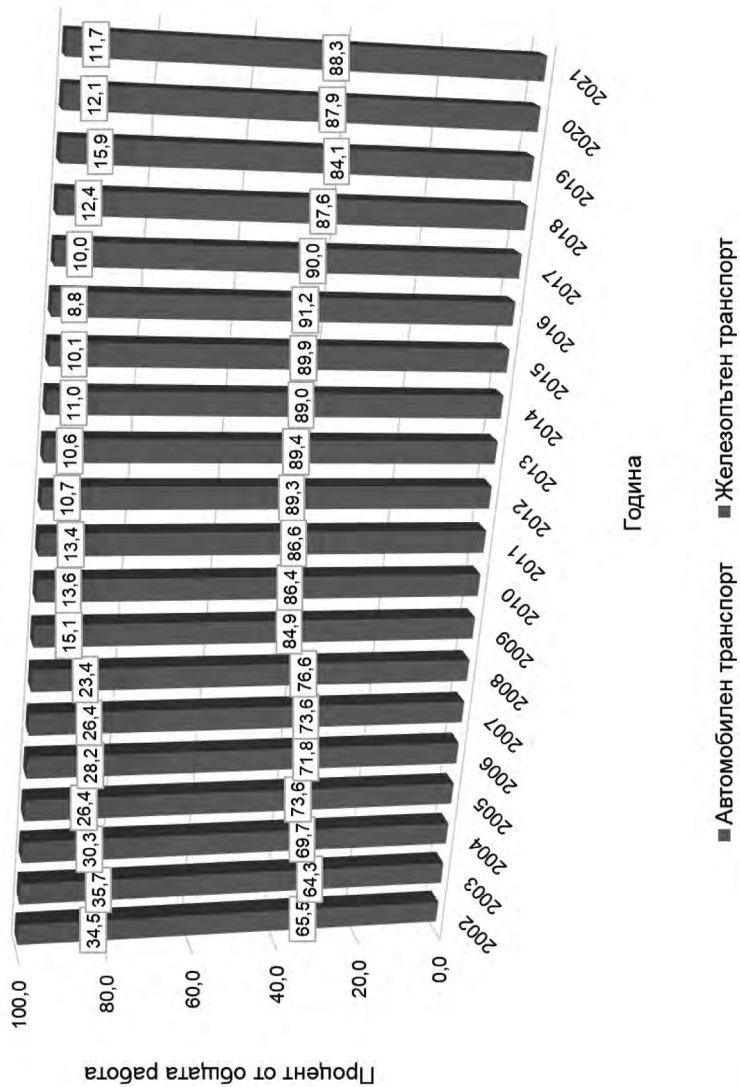
**Превозени товари железопътен и автомобилен транспорт
ХИЛ.ТОНА**



**Извършена
работа в железопътния и автомобилния транспорт
в млн.ткм.**



Процентно съотношение между извършената работата от
товарния железопътен и автомобилен
транспорт

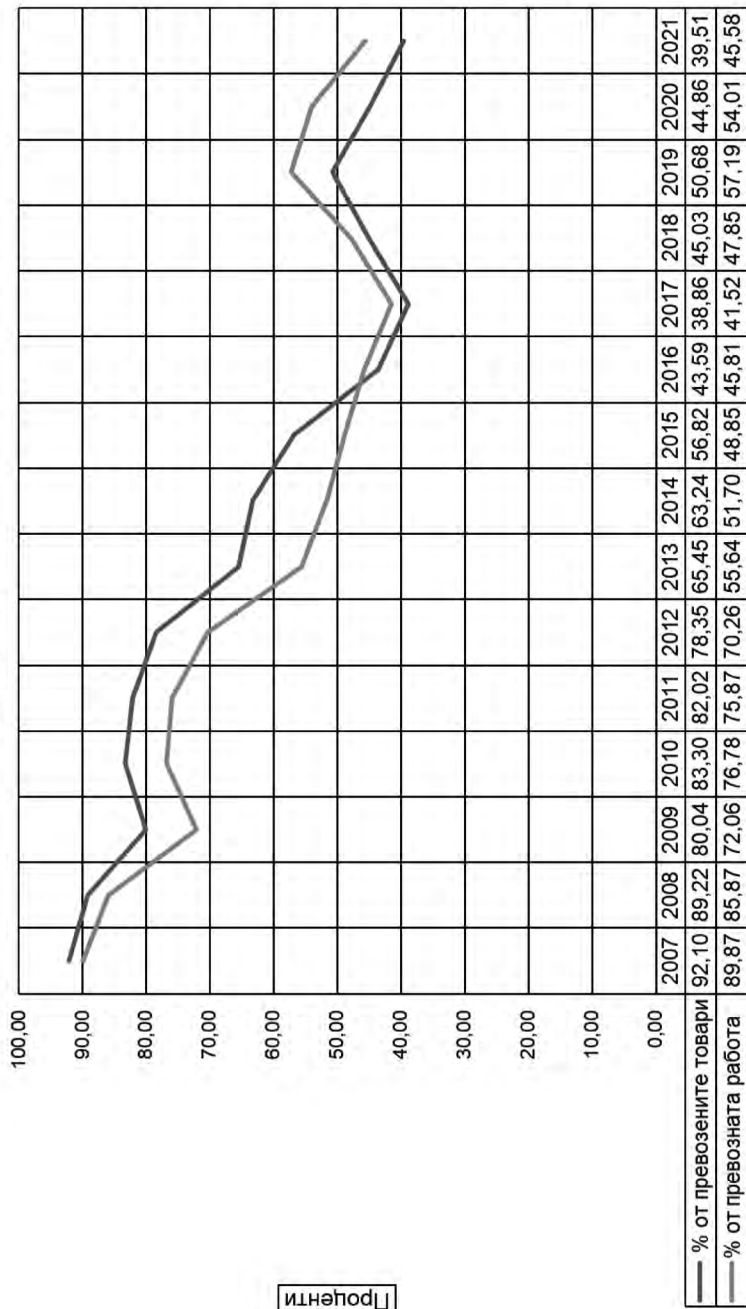


Механизма на случващото се е разбираем и логичен. Всеки от новопоявилите се на пазара превозвачи има единствен интерес и по всякакъв начин се стреми само към максимализиране на печалбата, което и се насърчава от държавата. С оглед тази основна и даже единствена цел е разбираемо и логично да се приемат за превоз само регулярни и масови товари, превозвани с директни влакове. Превоза на единични товари, обслужването на посредните гари, маневрените и локални влакове останаха в БДЖ. Това доведе до ситуацията БДЖ да станат неконкурентоспособни. Невъзможно е превозвач, който:

- обслужва посредни гари с локални влакове;
- набира и съответно доставя единични товари;
- работи с множество товародатели и товарополучатели;
- поддържа персонал и превозен състав за множество маневри и т.н,

да е поставен при същите условия и да се опитва да се конкурира с превозвачите на масови товари с един изпращач и един получател. Напълно закономерно и с цел оцеляване БДЖ започна да се отказва от единичните товари, да се стреми към масовите, да се държи пазарно ориентирано като всички останали. Едновременно течеше и процес на закриване на гари - едни напълно, други за товарна дейност и т.н. Резултатът е на лице - намаляване превозваните товари по железен път, с всички социални, икономически демографски последици.

Пазарен дял на "БДЖ Товарни превози" ЕООД в % от общия обем превози по железен път



Проценти

Година

След голямото разделение на НК БДЖ на превозвач и инфраструктурно предприятие продължиха и последваха поредици от „оздравителни“ мерки. В годините се изработваха и сменяха поредици от виждания, концепции, структури и т.н. Вливаха се и разливаха дейности, прилагаша се и отменяха нови организации. По-значително таква преструктуриране е обособяването на тракцията в отделно еднолично с ограничена отговорност дружество - "БДЖ - Тягов подвижен състав /Локомотиви/" ЕООД. Кое в един следващ момент пак бе разпределено между товарната и пътническата структура на превозвача БДЖ, с всички произтичащи най-вече негативни последици. Стремешът и задачата за пълно отделяне на разходите между инфраструктурното предприятие и превозвача, както и между съставните звена на последния, освен всичко друго доведоха и до поставянето на безброй водомери и електромери. Съответно – до нуждата да бъдат следени и отчитани тези уреди, както и до наличието на съответен персонал, който да следи и за спазване интереса на дадения стопански субект.

Показателно е случващото се с две дейности, определяни като неприсъщи за системата – невъоръжената охрана на обектите и поддържането на чистотата във вагоните, гарите и другите обекти. Охраната и чистотата бяха неколкократно аутсорсвани на външни изпълнители и неколкократно се връщаха в държавните структури. Всяко излизане или влизане бе съпроводено от:

- освобождаване и повторно набиране на персонал – изпълнителски и ръководен;
- промяна в организационната и управленска структури - закриване и откриване на отдели, направления и т.н.;
- социално напрежение;
- изплащане на обезщетения на освобождаваните колеги.

Резултат от всички тези действия е насаждане на чувство на несигурност и объркване не само в изпълнителския, но и в ръководния персонал, влошаване на чистотата, материални загуби и логично влошаване на услугата.

Основната грешка при разделието на единната железница според нас бе самото разделение, а една от преките последици – влошаването на ефективността и производителността на труда. Преди голямото разделяне

различните основни професии в държавната железница предполагаха и изискваха притежаването на различни умения и квалификации, характерни за няколко длъжности. Например ръководител движение бе комплексна професия, включваща знания и умения за заемане длъжностите ръководител движение, началник влак, билето-багажен касиер, ръководител търговска експлоатация, кондуктор, маневрист, маневрен и постови стрелочник, прелезопазач, началник гара. Изискваше се специализирано полувисше образование, или специализиран курс от железопътните школи. Ръководителите търговска експлоатация (РТЕ) можеше да заема длъжностите РТЕ, билето-багажен касиер, информатор. Този широк спектър на документираните знания и умения даваше широка възможност за гъвкаво използване на работната сила, за уплътняване на работното време и за пълно обслужване на клиентите. Например в една посредна гара в единната НК БДЖ в масовия случай с единадесет души персонал (един началник гара, пет ръководителя движение и пет постови стрелочници) се обхващаше цялостната железопътна дейност. Ръководителят движение основно бе зает с ръководството на движението на влаковете и другите возила. Съвместно с началника на гарата извършваха продажба на билети за пътниците, таксуваха вагони и изобщо упражняваха всички дейности по обслужване на клиентите – пътници, товародатели и товарополучатели. Постовият стрелочник освен преките си задължения по осигуряване движението отговаряше и за чистотата на перони, чакалня, тоалетни, поддържаше печките за отопление и т.н. (по това време железницата осигуряваше отоплена чакалня във всяка гара). Началника на гарата носеше пълна отговорност, организираше и ръководеше цялостната дейност в гарата – започвайки от състоянието на техническите съоръжения, та до чистотата и състоянието на тоалетната. След всички оптимизации и реструктурирания бе наложена тясна специализация на персонала. Началника на гарата, ръководителя движение и постовия стрелочник вече са работници на ДП НКЖИ. Занимават се само с организация на движението, билети не продават, към товарите нямат отношение. За да се обслужват пътниците трябва да се назначи билетен касиер от БДЖ Пътнически превози, за товарите – БДЖ Товарни превози може да предвиди Специалист, контрол на документи (бившите ръководител търговска експлоатация). В бившето единно звено вече се разпореждат три структури, със съответните ръководства, хоризонтални и

вертикални връзки. В общия случай за БДЖ дейността в гарата се оказва губеща. Логично следствие е закриването на въпросната гара за товарна и пътническа дейност. Товарите се ориентират към автомобилните превозвачи. Снабдяването на пътниците с превозни документи се пренасочи към влаковия персонал – кондуктор и началник влак с всички произтичащи от това последствия.

По начало кондуктора и началника на влака изпълняват множество задачи и имат задължения свързани с безопасността на движението, обслужването на пътниците, опазване на имуществото и т.н. Далече непълното изброяване на задълженията на превозната бригада по опазване на подвижния железопътен състав:

- В начална гара приема вътрешното обзавеждане по инвентарен опис;
- В крайна гара за влака предава състава на обслужвания влак на техник механик, ревизор вагони или на приемащата бригада, когато се сменят попълно;

- Грижи се за опазване на оборудването на вагоните от повреди и посегателства, а при нанасяне щети от пътници събира определената в ценоразпис сума;

- Следи за замърсяване на състава на влака.

Задълженията на бригадата, непосредствено свързани с обслужването на пътниците:

- Грижи се за настаняването на пътниците;
- Спазва нормативната уредба за безопасност и здраве при работа и пожарна безопасност регламентиращи транспортния процес и безопасността на движението;

- Осигурява необходимата информация на пътниците;

- При закъснение на обслужвания влак подава информация на дежурния диспечер за броя на пътниците, които трябва да осъществят връзки с други влакове;

- Извършва проверка на превозните документи на пътниците. При установяване на пътник без или с нередовен документ за пътуване, уточнява началната и крайната гара на пътуването на пътника и издава влаков билет.

Както се вижда, снабдяването с превозни документи във влака е по-скоро изключение, а не правило. След разделението на НК БДЖ и последвалите

безброй структурни реформи снабдяването с превозни документи във влака от изключение стана практика. Логично е в много от случаите влаковата бригада да не успява да издаде билети на част от пътниците, особено на пътуващите на къси разстояния. Това дава отражение не само върху намаляване на приходите, влошаване показателите за дейността, но има като последствие по-нататъшното влошаване на услугата. Логиката и веригата на събитията тук е следната:

- Неиздаване на превозни документи на част от пътниците;
- За системата тези клиенти и потребители на превозната услуга са „невидими“. Пътували са, но за това няма следа;
- БДЖ отчита намаление на пътничкопотока в даденото направление и времеви отрязък;
- Поради неефективност, ненатовареност и т.н. се редуцира състава на влаковете или се спира движението на част от тях;
- Логично се влошава обслужването, пътничкопотока се пренасочва към алтернативни видове транспорт или към останалите влакове в направлението;
- В тези влакове се повишава натовареността на персонала, връщаме се на тире първо и цикъла се повтаря.

Разделението на дейностите, длъжностите и функциите оказват влияние и върху персонала, неговата мотивация за работа и квалификацията му. Поради изложените по-горе причини необходимите кадри за системата вече се подготвят като тясно специализирани. Обучението е за само за една професия и длъжност. Това, както бе споменато води до невъзможност от взаимозаменяемост и гъвкаво използване на работната сила. Стесняването на хоризонта на познания има последици и за самите работници. Забележима става разликата между ново постъпващите колеги от курсове и школи и „старите“ кадри в системата. Следствие на по-широкия спектър умения и притежавани квалификации „заварените“ от реформата кадри са работили на различни работни места, упражнявали са по няколко професии. Това несъмнено и явно им дава предимството да са по-приспособими и адаптивни, да са предпочитани от работодателите.

Освен гореизложените причини може да споменем още една – спирането продажбата на билети и таксуване на багажи и колети в железопътните спирки.

Преди реформите служителят, който обслужваше пътниците продаваше билети, таксуваше багажи и колети, приемаше последните и ги предаваше на получателите, следеше за безопасността при слизване и качване в пътническите композиции, поддържаше хигиената, създаваше нормални условия в чакалните и тоалетните. Същият служител обикновено изпълняваше и функции свързани с безопасното движение на влаковете, като съчетаваше задълженията на билетопродавач с прелезопазач, стрелочник и т.н. Освен всичко останало охраняваше жп постройките и имущество. След разделението част от описаните функции останаха в БДЖ, другата преминаха в ДП НКЖИ. Това налага вместо един „универсален“ работник да се назначават двама специализирани. Взет по отделно, трудът и на двамата се явява неефективен и те бяха съкращавани, ако изобщо се стигаше до опит да се запази дейността в дадената спирка, кантон, прелез. Като резултат на първи етап има влак, има постройка и чакалня, има пътници, няма кой да ги обслужи. Втория етап има влак, постройката постепенно става неприветлива и рушаща се, чакалнята е неизползваема, пътниците намаляват и се пренасочват към други видове транспорт. В момента в повечето такива обекти сме на третия етап – останаха само влаковете и тук-там руини, постепенно потъващи в бурени и храсти. Влаковете в някои случаи спират наред полето – никой не слиза и не се качва.

Крайно негативна последица от разделението е и закриването на множество гари като експлоатационни пунктове. Освен гореизложеното влошаване на услугата, минимизирането и зануляването ѝ, тук се намесва още един фактор. Докато железницата е единна, от нейна гледна точка, експлоатационния пункт гара има няколко предназначения :

- Място за организация на движението;
- Пункт за заминаване и пристигане на пътници;
- Начален, посреден и краен пункт от движението на товарите.

След разделението инфраструктурното поделение гледа на гарата единствено като място за организация на движението, а не като място на което железницата се среща с клиентите си. Като следствие - не се ли налага да се разминават влакове, или гарата не е крайна, значи не е необходима и бива закривана, с всички последици за региона, населението и т.н. та чак до демографията на района, региона и страната.

При разделението сградния фонд остана предимно в Национална компания „Железопътна инфраструктура“, включително действащите и бивши гари,стройките на спирки, кантони и т.н. Сградите, които не се ползват директно от компанията, а са свързани с работата на превозвачите в много места са в незавидно състояние. Поради липса на средства и най-вече желание за опазване на този фонд, към днешна дата голяма част от него е пред саморазрушаване и ликвидация. През годините така и не се намери време, желание и средства за елементарно опазване на покривите на сградите от течове. Убедени сме и продължаваме да твърдим, че ако на примерно всеки триста километра от железопътната мрежа бяха определени по не повече от двама работника, които да се занимават единствено и само със смяната на керемиди, състоянието настройките щеше да е коренно различно. Гледките, които сега се откриват от прозорците на влаковете, са стряскащи.

II Относително намаляване доходите и увеличаване неравенството

На 05 юли 1991 г. Министерския съвет на Република България приема Постановление №129. С постановлението се разпорежда от 1 юли 1991 г. да започне договарянето на работната заплата в предприятията и организациите. Като начална дата за създаване условия за колективно договаряне на работните заплати е определена 1 септември (15 септември за бюджетните организации). Като началната дата за започване на преговорите между ръководителите на стопанските структури и съответните синдикални организации е определена 15 юли 1991г. Постановлението утвърждава нов размер на минималната работна заплата (МРЗ) – 620 лева в сила от 01 юли. Предишната МРЗ с размер от 505лв. е в сила само два месеца – от 01 май 1991г до 30 юни същата година. Вече е в ход непозната до момента инфлация, която постоянно нараства с заплашителни темпове. От началото на годината МРЗ се променя неколккратно:

01.01.1991 - 31.01.1991	210.00лв.	ПМС № 21/1991 г.;
01.02.1991 - 31.03.1991	435.00лв.	ПМС № 8/1991 г.;
01.04.1991 - 30.04.1991	518.00лв.	ПМС № 85/1991 г.;
01.05.1991 - 30.06.1991	505.00лв.	ПМС № 85/1991 г.

Освен МРЗ, министерски съвет приема и начална месечна заплата при договарянето на работната заплата в сила от 1 юли 1991 г. в размер на 652 лв. Уреден е и въпроса с отпуска по чл.161 от Кодекса на труда за участниците в преговорите.

С постановлението се приемат и препоръчителни при договарянето коефициенти за диференциране на началните месечни работни заплати в зависимост от степента на образование, както следва:

- за средно образование - 1,10;
- за средно специално образование - 1,15;
- за полувисше образование - 1,25;
- за висше образование - 1,35.

Приемат се и ред подзаконови нормативни актове:

- Наредба за договаряне на работната заплата;
- Наредба за допълнителните трудови и други възнаграждения;
- Таблица за коефициентите за определяне на началните месечни работни заплати по длъжностни степени в организациите и звената на бюджетна издръжка;
- Класификатор на наименованията на длъжностите по степени в организациите и звената на бюджетна издръжка;
- Класификатор на длъжностите по степени, образование и равнища на управление в организациите и звената на бюджетна издръжка;
- Наредба за регулиране нарастването и образуването на средствата за работна заплата.

В изпълнение разпорежданията на 129 ПМС на 25 септември 1991г. се сключва споразумение между Министерството на транспорта в Република България и представителите на работниците и служителите от транспортния бранш:

От КНСБ - Съюза на транспортните синдикати в България;

От КТ „Подкрепа“ – Федерация на транспортните работници.

Договорена е минимална работна заплата равна на тази за страната – 620 лева. Началната месечна заплата за договаряне възнагражденията на експлоатационния персонал е определена на 750 лева.

След отрасловото договаряне се сключват колективни трудови договори в транспортните структури, в частност в единните все още държавни железници – фирма „Български държавни железници“.

Страни по КТД в сила от 01 април 1993г. са фирма „Български държавни железници“ и синдикалните структури - Синдиката на железничарите в България към КНСБ и Сектор „Железопътен транспорт“ към ФТР „Подкрепа“. Договорената минимална работна заплата е 2460 лева. Определената в този момент МРЗ за страната, приета с ПМС № 65/26.03.1993 г. е 1200лв. Следователно в тази (1993) година от зората на изгряващата демокрация минималната работна заплата в единното държавно предприятие БДЖ е по-висока от МРЗ в страната с 1260лв.или 2,05 пъти. Изрично, в основния текст на колективния трудов договор е отразено, че заплата за длъжността „Заместник генерален директор, (най-високо платената длъжност) се определя с коефициент „до 4“ към договорената в БДЖ минимална основна заплата. Договорената разлика между минималната и максималната заплата в БДЖ е не повече от четири пъти. Заместник генералният директор може да получава не повече от четири пъти по-голяма основна заплата от най-ниско платения работник в структурата. Това са 8,2 МРЗ за страната. И това при факта, че към този момент БДЖ наброява над 88 000 работници и служители, а дейностите, които се извършват включват цялата палитра работи по поддържането и експлоатацията на железопътните превози.

В КТД 1995г съотношението между минималната заплата в БДЖ и националната МРЗ спада от 2.05 на 1.55. Договорената МРЗ в сила от 01 април 1995г.за БДЖ е 3 800лв., а приетата с ПМС № 98/15.05.1995 г МРЗ за страната в сила от същата дата е 2 450лв.

В настоящия момент (месец януари 2023г.) ситуацията с основните месечни заплати е следната:

1. И в трите структури - "БДЖ – Товарни превози" ЕООД; "БДЖ – Пътнически превози" ЕООД и ДП НКЖИ договорените с колективните трудови договори минимални работни заплати са равни на МРЗ за страната.
2. Съотношението между най-ниската и най-високата заплати според колективните трудови договори в трите структури:

- 2.1. В ДП НКЖИ Заплатата на заместник генерален директор е договорена в диапазон от 6,8676 до 7,1443 пъти по-висока от заплатата на най-ниско платения работник в компанията;
- 2.2. В "БДЖ – Товарни превози" ЕООД най-високото основно трудово възнаграждение, договорено от страните по КТД – за длъжността „Заместник управител“ е 4,7179 пъти по-голямо от МРЗ за дружеството;
- 2.3. В "БДЖ – Пътнически превози" ЕООД най-високата основната заплатата, която е предмет на колективния трудов договор е за директор на дирекция - 4,7077 пъти по-голяма от МРЗ за дружеството, заместник-управителя е с възнаграждение извън КТД.

Още в началото на прехода и преминаване към договаряне на заплатите (1993 г.) се зараждат две тенденции:

1. На „отваряне ножицата“ между заплатите - увеличаване разликата между най-ниската и най-високата основни работни заплати в държавните железопътни структури;
2. На намаляване разликата между минималната работна заплата в държавните железници и МРЗ за страната.

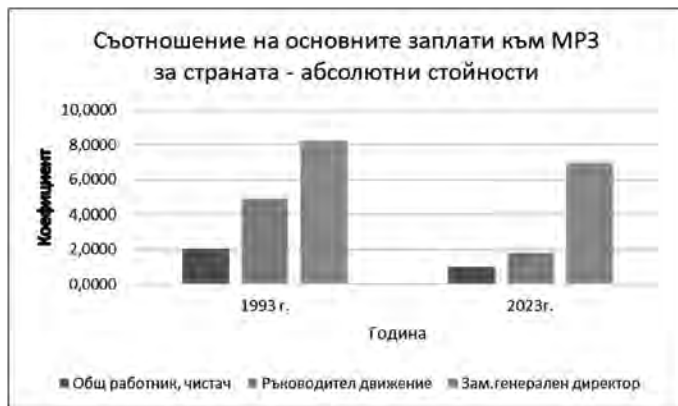
От тук нататък, в началото бавно и неуверено, в следствие с все по-бързо нарастващи темпове, тези тенденции се развиват и задълбочават.

За демонстриране първата тенденция ще проследим промяната на заплатите на три длъжности между годините 1993 и 2023 в ДП НКЖИ. Това са най-ниско платения „Общ работник, чистач“, най-високо платената длъжност в КТД „Заместник генерален директор“ и жалонната „Ръководител движение“. Както споменахме, в далечната 1993г. началната заплата в тогавашната Държавна фирма „Български държавни железници“ е 2460лв, колкото получава чистача (МРЗ за страната е 1200лв.). Ръководител движението е с ОЗ от 5904лв., заместник генералния директор с 9840лв. Изразено с коефициенти към МРЗ за страната – 2,05 за чистача, 4,92 за ръководител движение, 8,20 за заместник генералния директор. Заплатата на зам. генералния директор е по-висока 4 пъти от тази на чистача и 1,67 пъти от ръководител движението. В 2023г. коефициентите са съответно 1,00, 1,8279 и 7,0000. В табличен вид това изглежда така:

Таблица 6

	1993 г.		2023г.	
	MPЗ за дружеството	MPЗ за страната	MPЗ за дружеството	MPЗ за страната
	2460,00	1200,00	780,00	780,00
	коэффициент към MPЗ за дружеството	коэффициент към MPЗ за страната	коэффициент към MPЗ за дружеството	коэффициент към MPЗ за страната
Общ работник, чистач	1,0000	2,0500	1,0000	1,0000
Ръководител движение	2,4000	4,9200	1,8279	1,8279
Зам. генерален директор	4,0000	8,2000	7,0000	7,0000

Новото съотношение между най-малката и най-висока основна заплата е 1:7. Ръководител движението получава 3,83 пъти по-малко основно възнаграждение от заместник генералния директор. В същия момент съотношението между заплащането на чистача и ръководител движението се е изменило от 1:2,4 на 1:1,83. - Графично представяне на заплатите чрез MPЗ за страната към съответната година:



Много ясно личи увеличаването на разликата между най-ниското и най-високото възнаграждение на следващата графика. Още по-обезпокояващо е, че ръководител движението чувствително се отдалечава по заплащане от високоплатената администрация и застрашително се доближава до минималната работна заплата.



Тенденцията, която изложихме, се повтаря във всички държавни жп предприятия. Обедняват всички, но най-вече основната маса – длъжностите, на които се крепи цялата система. Най-ниско платените работници вече няма на къде да „слизат“ – на минимална работна заплата са. Високоплатените са такива само относително, при сравнение само вътре в системата. Спрямо външни структури съвсем не са за завиждане, а и относителното намаляване на възнагражденията им е факт и го изобразихме. Най-тревожното е, че длъжностите, които са „скелета“ на железниците и не случайно са наречени жалонни, са най-ощетени във всичките години на прехода. Особено отчетливо се вижда това при съпоставяне на средната работна заплата с медианната такава. В „БДЖ – Товарни превози“ ЕООД нещата изглеждат така:

Справка за основните заплати за персонала от „БДЖ – Товарни превози“ ЕООД по щатно разписание към декември 2022г.		
Численост по основно щатно разписание	бр.	2735
Средна основна заплата	лв.	1135
Медианна заплата	лв.	1033
Числеността на получаващите по-малко от средната ОРЗ	бр.	1860
Относителен дял на получаващите по-малко от средната основна заплата	%	68,01

Сходна е ситуацията и в другите държавни железопътни предприятия. В случая цели 68 процента от заетите получават ОЗ под средната (средно претеглената) за дружеството. Тук са и основните длъжности, върху които се крепи и съществува системата – маневрист, началник влак, помощник локомотивен машинист, ревизор вагони, ръководител смяна и т.н. В таблицата са взети предвид само длъжностите, чиито основни заплати са предмет на КТД. Извън тях има още 43 щатни бройки (още цели 6% към 2735-те), чиито възнаграждения се определят от управителния съвет на дружеството. Включването им в разчетите с действителните възнаграждения би довело до чувствително нарастване на 68-те процента.

Ниските възнаграждения са най-важната причина за текучеството, недостига на работна сила и задълбочаващата се тенденция за работа в намален състав, при застаряването на персонала и стремеж за недопускане на извънреден труд с цената на всякакви еквилибристики.

Движението на заплащането в държавните железници в сравнение с нарастването на средните брутни заплати в страната ще онагледим на база възнагражденията в „БДЖ Пътнически превози“ ЕООД. В табличен вид:

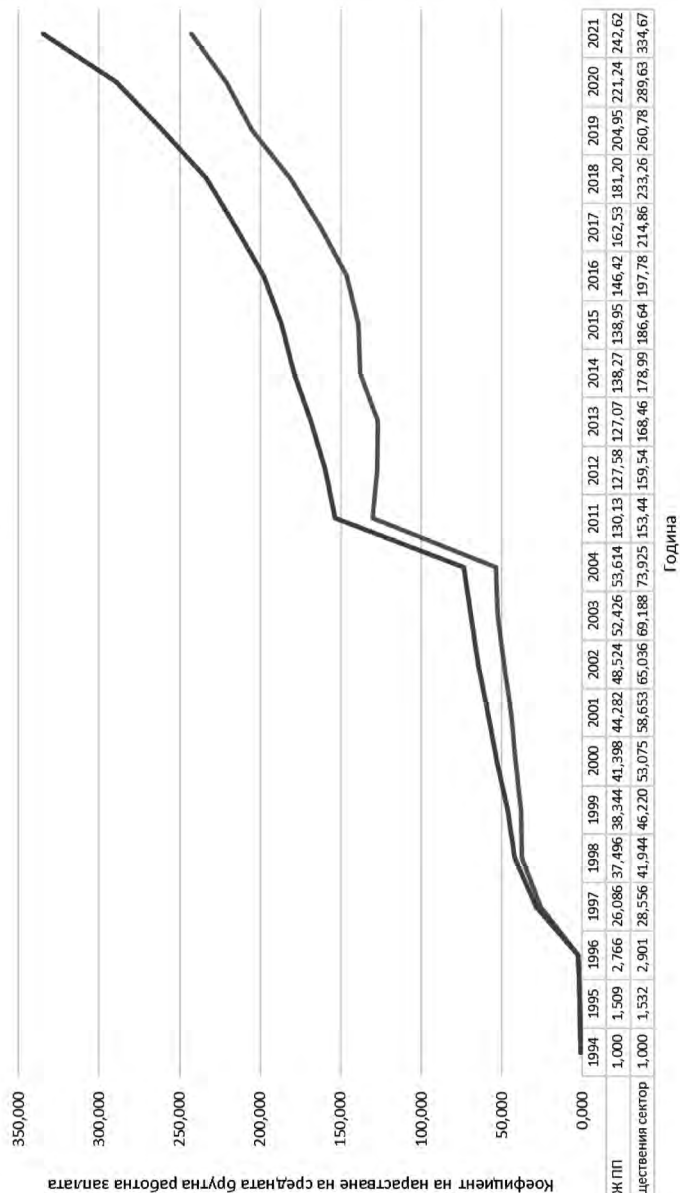
Година	СБЗ БДЖ ПП			СБЗ обществен сектор		
	[Хил.лв.] [Лв.]	К-т на ръст спрямо предходн ия период	К-т на ръст с натрупване спрямо 1994г.	[Хил.лв.] [Лв.]	Ръст спрямо предходни я период	Ръст с натрупва не спрямо 1994г.
1994	5,89		1,000	4,960		1,000
1995	8,90	1,509	1,509	7,600	1,532	1,532
1996	16,30	1,833	2,766	14,390	1,893	2,901
1997	153,75	9,430	26,086	141,640	9,843	28,556
1998	221,00	1,437	37,496	208,04	1,469	41,944
1999	226,00	1,023	38,344	229,25	1,102	46,220
2000	244,00	1,080	41,398	263,25	1,148	53,075
2001	261,00	1,070	44,282	290,92	1,105	58,653
2002	286,00	1,096	48,524	322,58	1,109	65,036
2003	309,00	1,080	52,426	343,17	1,064	69,188
2004	316,00	1,023	53,614	366,67	1,068	73,925
2011	767,00	2,427	130,132	761,08	2,076	153,444
2012	752,00	0,980	127,587	791,33	1,040	159,543
2013	749,00	0,996	127,078	835,58	1,056	168,464
2014	815,00	1,088	138,276	887,83	1,063	178,999
2015	819,00	1,005	138,955	925,75	1,043	186,643
2016	863,00	1,054	146,420	981,00	1,060	197,782
2017	958,00	1,110	162,538	1065,75	1,086	214,869
2018	1068,00	1,115	181,201	1157,00	1,086	233,266
2019	1208,00	1,131	204,954	1293,50	1,118	260,786
2020	1304,00	1,079	221,242	1436,58	1,111	289,634
2021	1430,00	1,097	242,620	1660,00	1,156	334,677
2022	1608,00	1,124	272,820	1723,00	1,038	347,379

Забележки към таблицата:

1. Данните за СБЗ в страната за обществения сектор са от сайта на НСИ – годишни данни. Месечната БРЗ е получена като 1/12 от годишната.
2. За периода 1994 – 1999г. фактическите числа са делени на 1000 с цел сравнимост с данните от периода след деноминация на лева.
3. Данните за 2022г. са за деветмесечието.
4. За периода 2005 – 2010г. липсват данни.

Изразено графично относителното нарастване на брутните заплати при база 1994г. изглежда така:

Коефициенти на ръста на средната брутна заплата в общественния сектор и в БДЖ ПП при база 1994г.

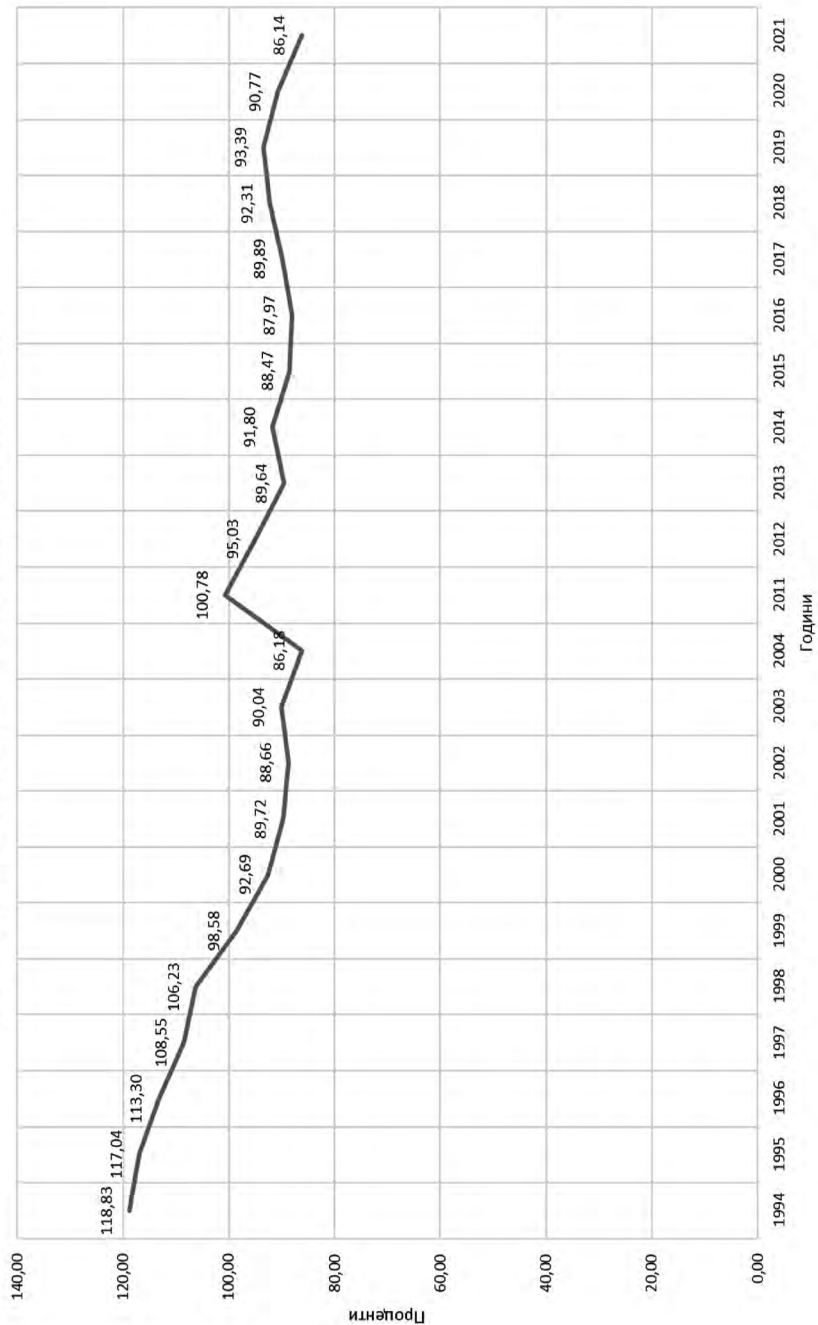


Поради липсата на данни за 2005 до 2010г. в този участък кривите са толкова стръмни.

Изоставането в темповете на нарастване на заплатите в държавните жп предприятия от тези в страната води и до абсолютно изоставане от заплащането в обществения сектор.

Година	СБРЗ БДЖ ПП [лв.]	СБРЗ за страната [лв.]	СБРЗ за БДЖ ПП в % от СБРЗ за страната
1994	5894,00	4960,000	118,83
1995	8895,00	7600,000	117,04
1996	16304,00	14390,000	113,30
1997	153752,00	141640,000	108,55
1998	221000,00	208040,00	106,23
1999	226,00	229,25	98,58
2000	244,00	263,25	92,69
2001	261,00	290,92	89,72
2002	286,00	322,58	88,66
2003	309,00	343,17	90,04
2004	316,00	366,67	86,18
2011	767,00	761,08	100,78
2012	752,00	791,33	95,03
2013	749,00	835,58	89,64
2014	815,00	887,83	91,80
2015	819,00	925,75	88,47
2016	863,00	981,00	87,97
2017	958,00	1065,75	89,89
2018	1068,00	1157,00	92,31
2019	1208,00	1293,50	93,39
2020	1304,00	1436,58	90,77
2021	1430,00	1660,00	86,14
2022	1608,00	1723,00	93,33

СБРЗ за БДЖ ПП в процент от СБРЗ за страната - обществен сектор



III Полагане, отчитане и заплащане на извънредния труд при сумирано изчисляване на работното време

По начало извънредният труд е забранен – чл.143, ал.2³ от Кодекса на труда. Но в самия КТ е заложена възможността тази забрана да бъде заобикаляна с лекота по най-малко два начина:

1. Чрез определението и най-вече тълкуването на понятието „извънреден труд“;
2. . Чрез нормата за допустимост по изключение.

Тълкуването

В практиката е наложено за извънреден труд да се признават само часовете изработени над размера на нормалното работно време. При подневно отчитане на работното време това тълкуване не поражда сериозни противоречия и ощетяване на работещите. Причината е, че при този метод на отчитане почти всички времена извън договорения диапазон на работно време се явяват и труд над нормалната продължителност на работното време. Тук спада работата:

- преди началото на работния ден;
- след края на работния ден;
- по време на регламентираните почивки в смяната;
- по време на почивните дни;
- по време на междусменните и седмични почивки и т.н.

Проблем и практика за ощетяване на работещите има при сумираното изчисляване на работното време (СИРВ). Този начин на отчитане на работното време се използва от работодателите за неотчитане и съответно неплащане като такъв труд, който по същество е извънреден. В тези случаи работодателите се ползват от наложената практика, тълкуването на Министерството на труда и социалната политика и практиката на съдебните

³ **Чл. 143.** (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време.

(2) Извънредният труд е забранен.

състави на различни нива. Тезата на МТСП е изразявана в множество становища и официални писма. По същество тя е, че при установено от работодателя по реда на чл.142, ал.2 от Кодекса на труда сумирано изчисляване на работното време, работодателят отчита работното време на конкретния работник или служител в края на отчетния период. Само когато нормата работно време (НРВ)за периода е превишена е налице извънреден труд. Тогава и само тогава според МТСП часовете, получени над определената норма, са извънреден труд и се отчитат по реда на чл.149 КТ в специална книга, както и за всяка година – пред инспекцията по труда. Широко и последователно се поддържа тезата, че при сумирано изчисляване на работното време „Когато нормата работно време не е превишена, то не е налице извънреден труд, поради което чл. 262, ал.1, т.4 КТ не се прилага⁴“.

Съдебната практика ⁵също приема, че само при подневно отчитане на работното време, когато работник или служител отработи в повече от законоустановеното работно време за длъжността, то се отчита като извънреден труд във всеки отделен месец. При сумираното изчисляване, установената нормална продължителност на работното време се спазва средно за определен по-продължителен от деня и седмицата период от време. В този случай продължителността на работното време през отделните дни, седмици или месеци може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетния период. По този начин балансът на работното и свободното време се запазват средно за периода на отчитане. Само когато в края на периода на отчитане, нормата работно време е превишена, е налице извънреден труд. Т.е. - приема се възможността отработеното в повече време през даден месец да се компенсира до края на определения период. Следователно е допустимо през едни от месеците отработеното време да е повече, а в други да бъде по-малко от нормата. Това означава, че само при наличие на извънреден труд, отчетен в края на периода, за него се заплаща полагащото се възнаграждение.

⁴ Писмо изх.№12-914 от 08 декември 2006г. на МТСП.

⁵ Примерно Решение № 14 от 27.03.2012 г. на ВКС по гр. д. № 405/2011 г., IV в. о., ГК

Гореизложеното становище и доводи, че извънреден е само трудът, който е в повече от нормата се споделят и от голяма част от юристите, които се специализират в материята. Например г-жа Жанет Богомилова: „Съгласно чл. 143, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време. Това означава, че законът счита за извънреден всеки труд, който е положен в повече от работните часове, определени в трудовия договор или в заповедта за назначаване в държавната администрация, било по писмена заповед на началника, било с неговото изрично съгласие“⁶.

Според нас прилагането на разпоредбите на КТ съгласно изложените до тук становища и практики ощетява работещите при сумирано отчитане на работното време. За да изясним разсъжденията си се връщаме към Кодекса на труда. Съгласно чл. 143, ал. 1 от (КТ) извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя **извън установеното за него работно време**. Кодекса на труда дава и формулировката за „работно време“⁷ - всеки период, през който работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил. Следователно **извънреден труд е всеки труд, положен извън периода, през който работника е длъжен да работи за работодателя си**. Тук ключова е думата „извън“. Отработеното време като времеви отрязък може да бъде извън „установеното за него работно време“ по два начина:

1. Като продължителност – в този случай може да говорим за „извънреден труд по размер“;
2. Като разположение – бихме го определили като „извънреден труд по разположение“.

⁶ *Заплащане и отчитане на извънредния труд - ИК "Труд и право" (trudipravo.bg)*

⁷ „§ 1. По смисъла на този кодекс:

...

11. "Работно време" е всеки период, през който работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил“.

Първата възможност е излизане „извън“ спрямо продължителността на отработеното време. Това означава времето, което е отработено, измерено чрез съответната единица мярка за време (часове, минути и т.н.) да е в повече, да излиза извън размера на времето, което работника е длъжен да работи за работодателя. Установяването на този факт става, като се сравни продължителността на отработеното време с продължителността на времето, което работника е длъжен да работи за работодателя си. По отношение на тази възможност за полагане на извънреден труд начина на отчитане на работното време е от съществено значение.

- При подневното отчитане веднага след приключването на работния ден може да се каже дали има превишаване на нормата и съответно с колко часа и/или минути. Превишението се явява извънреден труд за деня. Сумирането към края на периода (месеца) дава общата маса извънреден труд.

- При сумираното отчитане на работното време нещата стоят по различен начин. Същността на сумираното изчисляване е именно неравномерното разпределение на времето в работа по дни, седмици, месеци. В едни периоди се работи по-малко часове или дни от тези по календар, в други – повече. Дали има превишение на отработеното време над нормата, окончателно става ясно след приключване на периода на отчитане.

Като особен случай на превишаване определеното работно време и излизане извън него по размер, бихме посочили труда, положен в изпълнение на разпореденията на чл.141, ал.6 от КТ⁸. За сега ставаме настрана случаите, в които продължителността на смяната е под 12 часа. Предлагаме на внимание ситуация, в която се работи на 12 часови смени. Безспорно 12-те часа работа (смяна) са „тавана“ на разрешените труд съгласно Кодекса – чл.142, ал.6⁹.

⁸Чл. 141, ал. 6: „ (6) При производства с непрекъсваем процес на работа работникът или служителят не може да преустановява работата си до идването на сменящия го работник или служител без разрешение на непосредствения ръководител. В тези случаи непосредственият ръководител е длъжен да вземе необходимите мерки за идването на сменящ работник или служител.“

⁹ Чл.142, ал. 6: „(6) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., предишна ал. 4 - ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) Максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да

Според нас всеки труд над максимално допустимите 12 часа по начало е извънреден, като напълно отговарящ на определението за извънреден труд и безспорно е свързан с допълнителна извънредна натовареност на работника.

Но тъй като става дума за времеви отрязъци, има и **втора възможност** отработеното време да е извън времето, през което работника е приел и е длъжен да работи за работодателя. Това е двете времена да не съвпадат като разположение по оста на времето, разположение в денонощието, месеца и т.н. Времето на задължение за работа за работещите на подневно отчитане в общия случай се определя с правилника за вътрешния трудов ред. Там са указани началния и краен час на работа, броя, разположението и продължителността на почивките и т.н. Разбира се, съществува и друга възможност – да се работи на подневно отчитане, но по график. Тогава графика определя времената на работа и почивка. С график – поименен или групов се определят началото, края на работния ден, почивките и разположението им за работещите на сумирано отчитане на работното време. Всеки труд извън рамките определени от правилника за вътрешния трудов ред или графика за работа безспорно е труд извън определеното за работника/ служителя работно време – следователно е чист извънреден труд. Извънреден е всеки труд преди, след определеното работно време, както и този по време на почивките – в смяната, междусменни или седмични. Този труд е извънреден във и независимо от това, дали отработените часове са повече, равни или по-малко от нормата за периода. Към момента на полагане на труд извън графика, той вече е извънреден. Никакви бъдещи промени в графика не изменят и не могат да изменят факта, че в момента на работа конкретния работник не е бил задължен да се намира на работното си място и да се труди в полза на работодателя. Компенсацията на положен труд може да стане само по размер, но не и по разположение по времевия вектор. Все пак представата на човешката цивилизация към днешна дата е за еднопосочност на времето и невъзможност за връщане назад.

бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време.“

Още един довод за неправилност на тезата за компенсация е, че компенсирането не може да бъде гарантирано във всички случаи, като например когато оставащото време до края на периода е недостатъчно за покриване положението труд с почивки. Друг пример за невъзможност за компенсиране е когато се налага работа над 12 часовата максимална по Кодекса на труда продължителност на смяната. Това в ж.п. транспорта се налага най-често по причини независещи от волята или желанието на страните по трудовия договор. Такива причини може да са закъснение на влак, изпусната връзка, техническа повреда, невявяване на сменящият колега или множество други обстоятелства. Разбира се, в такива случаи се вземат всички мерки за недопускане голяма „преработка“ над максималните 12 часа по кодекс, но определено се стига до труд над максимално разрешеното от закона. И тъй като тези 12 часа са съобразени с физиологичните възможности на човека, е повече от ясно – допълнителните усилия и напрежение, положени в часовете над 12 чисто физиологично не може да бъдат компенсирани. Остава възможността поне да бъдат заплатени в по-висок размер и признати за допълнителен осигурителен стаж по механизма на извънредния труд.

Поради изложеното до тук считаме за неправилна тезата, че при сумирано изчисление положен труд извън графика не е извънреден, ако в края на периода отработените часове не са повече от нормата. Бихме изтъкнали още няколко съображения. Със сключването на трудовия договор между работодателя и работника се постига съгласие, че в определена част от време работника ще полага труд в полза на работодателя. Трудовия договор определя продължителността на времето за този труд¹⁰ в рамките на ден или седмица. Конкретното разпределение на времето, в което работника е задължен да се труди се определя в правилника за вътрешния трудов ред или графика за работа. В момента в който ПВТР/графика се обяви на работника той става задължителен за двете страни. От този момент времето за работника се разделя на две части:

¹⁰КТ Чл. 66. “Трудовият договор съдържа данни за страните и определя:

...

8. продължителността на работния ден или седмица.“

- 1-та са периодите, в които е длъжен да се труди за работодателя. В тези времеви интервали работника е на разположение на работодателя и полага труд в негова полза и по негово разпореждане в съответствие с договореното в индивидуалния трудов договор;

- 2-та е остатъка - времеви периоди, които работника използва по свое решение за отдих, лични задачи, културни развлечения и т.н. Това време си е лично на работника и работодателя не би следвало да има никаква власт над ползването му.

Наложилата се практика по отчитане на работното време при сумираното изчисление допуска намеса и разпореждане на работодателя в личното време на работника. Това се случва, когато по някакви причини, обективни или субективни, работодателя реши или му се наложи да извика работника за работа извън времето за труд по график. Нарушението на първоначалния график е изцяло за сметка на работника и се осъществява чрез промяна на личния му времеви график. Според нас в този случай работника би следвало да бъде компенсиран за създадените му неудобства и това следва да стане чрез механизма на заплащане извънредния труд. Компенсирането на отработеното време извън графика за работа чрез почивки в бъдеще води до няколко последици:

1. Изчезва напълно разликата между работата по график и работата извън него, което води до следващата последица.
2. Обезсмисля се до голяма степен изготвянето на график, щом и ако работодателя може да разполага с работника по всяко време, стига разбира се да спазва задължителните по закон почивки. Наличието на график за работа има смисъл само ако от нарушаването му следват някакви последици за двете страни – работодател и работник.
3. Въвежда се още един механизъм на неравнопоставеност работодател-работник. Налага се мнението и практиката, че работника е длъжен по всяко време, независимо от предварително изготвения график да се явява на работа без каквато и да е компенсация за причинените неудобства.
4. Възниква неравно третиране на работниците в зависимост от механизма на изчисляване на работното време. При подневно

отчитане всеки труд извън определеното работно време е извънреден, докато при сумираното отчитане само и единствено при работа над норма времето за периода.

5. Създават се предпоставки за злоупотреби от страна на работодателя с механизма на сумирано изчисляване на работното време. Замисленият и заложен в Кодекса на труда като начин на отчитане, този механизъм масово се използва като начин за организация на работа със всички отрицателни последици за работниците.

Последния факт според нас с много обезпокоителен и изисква особено внимание.

Признаването за извънреден само труда над нормата за периода при сумирано изчисляване на работното време е пряко нарушение на разпоредбите на Конвенция №1 на Международната организация на труда (МОТ) относно работното време. Според изискванията на чл.8¹¹ от Конвенцията, работодателите са длъжни да уведомят по подходящ начин работещите за началния и краен час на работното време, както и за разрешените почивки по време на работа. Според параграф 2 от чл.8 на Конвенцията допускането на работа в периодите извън определеното работно време се счита за противозаконно. Изрично се указва, че е противозаконно и допускането на работа и по време на почивките в работния ден. Следователно според Конвенцията противозаконно е допускането до работа в следните периоди:

- преди началото на работа (начало на работния ден или смяна);
- след края на работа (края на работния ден или смяна);

¹¹ Член 8. 1. За да се улесни прилагането на разпоредбите на тази конвенция, всеки работодател е длъжен:

а) да разгласи чрез обяви, разлепени в предприятието или на всяко друго подходящо място, или по всякакъв друг начин, одобрен от правителството, часовете, в които започва и свършва работния ден, или в случай, че работата се извършва на смени, часовете, в които започва и свършва всяка смяна; часовете да бъдат определени така, че да не се надвишават границите, предвидени от тази конвенция, и веднъж обявени, те могат да се променят само по начина и във форма на обявление, одобрени от правителството;

б) да обяви по същия начин разрешените почивки по време на работния ден, които не са включени в работното време;

в) да впише в регистър съобразно начина, одобрен от законодателството на всяка страна или от правилник на компетентната власт, извънредния труд, положен по силата на чл. 3 и 6 на тази конвенция.

2. Смята се за противозаконно допускането на работа на лице извън определените часове съобразно буква "а" или по времето на определените часове съобразно буква "в".

- по време на регламентираните почивки в деня (смяната);
- по време на почивните дни;
- по време на междусменните и седмични почивки и т.н.

След като труда по време на гореизброените периоди е незаконен, то той във всички случаи се явява и труд извън определеното за работника/служителя работно време. След като е положен този труд следва да се определи единствено като извънреден, независимо от начина на изчисляване на работното време и всички други факти и обстоятелства. Недопускането е действие, което може да бъде предприето единствено от работодателя. Това предполага задължение на работодателя или негови представители да следят за спазване на обявените графици и да вземат мерки да не се работи извън определеното работно време дори при изявено искрено и настоятелно желание на работника да се труди извън определеното му работно време. От тук еднозначно може да се направи извода, че всеки труд в посочените по-горе периоди се явява извънреден и следва да се отчита и заплаща като такъв. Начина на изчисляване (отчитане) на работното време, наличието или липсата на друг извънреден труд, наличието на изработени часове над или под нормата за периода, нямат никакво отношение по въпроса и не може да влияят на безспорния факт, че този труд е извънреден още в момента на полагането му.

IV Отчитане времето за инструктаж и предаване/приемане при сумирано изчисляване на работното време и непрекъсваем процес.

Поради особеностите на транспортния процес в работното време на персонала зает в железопътните предприятия се включват времената за поредица специфични процеси и операции. Голяма част от тях са изброени в Наредба №50 от 28 декември 2001г. за работното време на ръководния и изпълнителския персонал, зает с осигуряване на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт, издадена от министъра на транспорта и съобщенията. Това са времената за:

1. предпътен и предсменен медицински преглед;
2. инструктаж преди работа и за доклад и анализ след работа;

3. придвижване от мястото на явяване за работа до работното място или до влака или возилото и обратно, ако след завършване на работата работникът или служителят трябва да се върне в мястото на явяване;

4. приемане и предаване на влака или возилото, съоръженията и дежурството;

5. пътуване без служба;

6. провеждане на служебни съвещания или други подобни мероприятия със задължителен характер, определени от работодателите;

7. периодично медицинско преосвидетелстване;

8. психологическо преосвидетелстване.

Според отношението си към работната смяна тези времена най-общо се разделят на две групи:

1. такива, които са с периодичен характер и не са свързани със всяка смяна;

2. свързани и характерни за всяка смяна.

Към първата група спадат времената за служебни съвещания, беседи и др., периодичното медицинско и психологическо преосвидетелстване. Мероприятията и действията от тази група са с малка честота – веднъж в месеца, в няколко месеца и даже години.

По-сложни и разнообразни са дейностите от втората група. Част от тях се извършват извън рамките на смяната – преди нея и от всички работещи – това са предпътните/предсменни медицински прегледи. Друга част се отнася за дейности, в които участват едновременно работещите от старата - предаваща и новата – приемаща смяна. Тук спадат времената за инструктаж и за предаване/приемане на дежурството и съоръженията. С оглед сложността на транспортния процес и отговорността на персонала и двете дейности са с особено важно значение и се извършват при строго определени правила и алгоритми.

Поради многообразието на дейностите и множеството работни места, инструктажите в системата се извършват на всяко работно място и в началото на всяка смяна. Провеждащият инструктажа запознава постъпващия на работа колега с експлоатационната обстановка към момента и възникналите случаи на нарушения свързани със сигурността на движението през последните 48 часа.

Уведомява го за новоиздадени наредби, заповеди и телеграми. Възлага конкретните задачи за предстоящото дежурство. Предаването и приемането на дежурството, на осигурителната и друга техника и съоръжения, също са действия от особена важност и задължително условие за започване на същинската дейност. Поради това правилата за провеждане на предаването и приемането са строги и предмет на нормативните документи, в частност на Правилата за техническа експлоатация на железопътната инфраструктура (ПТЕ). Според тях преди да приемат дежурството приемащите длъжностните лица лично проверяват състоянието на апаратите, наличността и редовността на пломбите съгласно списъка в книгите за състоянието на устройствата. След това са длъжни да се осведомят от предаващия дежурството за състоянието на съоръженията и устройствата и за настъпилите временни изменения в тях, отразени в съответната книга. Приеманият се подписва под бележката за изменението. При наличие на повреда той се осведомява при какъв режим е разпоредено да се работи до извършване на поправката и уведомява ли са механикът, съответният дежурен диспечер и началник. Подписи на предаващия и приемащия се полагат във всички дневници свързани с осигуряването на движението на влаковете. От момента на поставяне на подписите дежурният нова смяна поема дежурството и уведомява за това колегите от работните места, с които комуникира по повод работата, както и съответния диспечер.

Съгласно чл.13, ал.2 на Наредба 50 всички изброени времена се сумират и отчита заедно с отработеното време през периода на отчитане. За преобладаващата част от тях не съществуват проблеми и неясноти по повод отчитане и заплащане. Проблемата е в тези времена, които по същество са извънреден труд и би следвало да се отчитат и заплащат като такъв и то не като общо време добавено към отработеното за периода на отчитане, а към извънреден труд към всяка смяна. Тук се отнасят:

1. Времето за предсменен/ предпътен преглед, – за всички които преди работа се подлагат на такъв преглед;
2. Времето за провеждане на инструктаж;
3. Времето за приемане на дежурството.

В продължението на последните две времена участват едновременно по минимум двама работници/служители. При инструктажа – инструктиращ и

инструктиран, при предаването/приемането – преподаващ и приемащ работник. Тъй като в така изложената ситуация за инструктирания и предаващият смяната не е завършила, то тези времена за тях се явяват част от продължителността на смяната и са редовно работно време. Дублираното време е извънреден труд за инструктирания и приемащия. Както се уточнихме, разсъжденията и претенциите са за непрекъсваеми производства, където се работи на последователни смени. Чисто математически, при дублиране на работните времена при описаните случаи, след сумирането на работното време за денонощието на двамата сменни работници продължителността на работното им време излиза извън рамките на денонощието. Явно минутите превишение не могат да бъдат нищо друго, освен извънреден труд с всички произтичащи от това последици.

Според нас наложилата се практика описаните времена да се отчитат като редовно работно време, а не като извънреден труд противоречи на изискванията на Конвенция №1 на МОТ чл.6.¹² в частта за постоянните отклонения за подготвителни или заключителни дейности, които непременно трябва да се извършат.

V Използването на механизма за сумирано изчисляване на работното време като начин на организация на работата.

По своята същност сумираното изчисляване на работното време е специфична, особена форма на отчитане на работното време. Чрез него:

¹² Член 6. 1. Правилници на органите на публичната власт определят по отрасли или по професии:

а) постоянните отклонения, които могат да се приемат за подготвителните или допълнителните дейности, които трябва непременно да се извършат извън определената продължителност на работата в предприятието или за някои категории лица, чиято работа е разпокъсана;

б) временните отклонения, които могат да се приемат, за да позволят на предприятията да се справят с увеличаването на извънредната работа.

2. Тези правилници трябва да се приемат след консултации със заинтересуваните организации на работодателите и на работниците там, където такива организации съществуват. Те определят максималната продължителност на извънредния труд, който може да бъде разрешаван за всеки отделен случай. Заплащането на този извънреден труд се увеличава най-малко с 25 процента спрямо нормалната заплата

1-во на работодателя се дава законова възможност при определени обективни и непреодолими условия да се отклони, да излезе извън рамките на нормалната, договорена в индивидуалния трудов договор продължителност на работно време (дневна, седмична и т.н.);

2-ро в следствие и като резултат вместо обичайното подневно отчитане на работното време като изключение се преминава към СИРВ.

В съответствие с горното, първоначално Кодекса на труда в редакцията от 1986¹³г. допуска въвеждане на сумирано изчисляване на работното време само като изключение и то само когато обективните условия не позволяват подневно изчисляване. Според текста в Кодекса редакция 1986г. това са условията основно в непрекъснатите производства. Установяването на режим на сумирано отчитане е в прерогативите на централното ръководство на професионалните съюзи. С нахлуването на демокрацията, правото за въвеждане на сумирано изчисляване на работното време преминава към работодателя, но условията за използването му все пак и все още остават¹⁴. През 2001г. отпадат всички условия и ограничения. Сумираното отчитане е право на работодателя, по негово лично усмотрение и разбира се с оглед неговия (на капитала) интерес¹⁵.

¹³ Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986г.

КТ Чл. 142. (1) Работното време се изчислява в работни дни - подневно.

(2) За непрекъснатите производства и други видове работи, при които условията на труда не позволяват подневно изчисляване на работното време, централното ръководство на професионалните съюзи по предложение на съответното ведомство и централния комитет на отрасловия професионален съюз може да установява сумирано изчисляване на работното време (седмично, месечно или за друг календарен период), което не може да бъде повече от 6 месеца.

¹⁴ ДВ. бр.100 от 10 Декември 1992г.

КТ Чл. 142. (1) Работното време се изчислява в работни дни - подневно.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) За непрекъснатите производства и други видове работи, при които условията на труда не позволяват подневно изчисляване на работното време, работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време (седмично, месечно или за друг календарен период), което не може да бъде повече от 6 месеца.

¹⁵ ДВ. бр.25 от 16 Март 2001г.

Чл. 142. (1) Работното време се изчислява в работни дни - подневно.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодаелят може да установява сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 4 месеца.

С последната редакция на кодекса на труда¹⁶, формално се връща виждането, че сумираното изчисляване все пак трябва да се въвежда и използва при някакви условия и ограничения. Но законодателя се ограничава с препратка към наредба на Министерски съвет, която да определи условията и реда за прилагането на сумираното отчитане. Въпросната Наредба за работното време, почивките и отпуските¹⁷ (НРВПО) в последната си редакция определя ред за въвеждане на сумираното изчисляване на работното време, но не поставя никакви условия за това. Промяната на нормативната уредба за прилагането на сумираното отчитане на работното време е един от ярките примери за повече от явен „прогрес“ на трудовото законодателство от защита на работника към услуга на капитала и в ущърб на наемния труд.

Безкрайно свободния режим за въвеждане и прилагане на сумирано отчитане на работното време без никакви ограничения противоречи и на международни трудово-правни норми, формално ратифицирани и приети в България - Конвенция №1 МОТ относно работното време. България я е ратифицирала (приела) през 1921 г. – т.е била е в сила при приемането на Кодекса на труда от 1986г., обнародвана е в ДВ бр. 36 от 6.05.1997 г.. Конвенцията се отнася за индустрията, за индустриалните предприятия, определени в чл.1.1. Тук попадат всички индустриални предприятия в страната ни, включително железопътните в цялата си общност – чл.1.1. буква d: “d) пътнически или товарен транспорт по пътища, жп линии, по вода, морски път или вътрешен воден път, включително и поддържането на стоки в докове, пристанища, варфове и складове с изключение на ръчното пренасяне”. Член 2¹⁸ определя максималната продължителност на работното време – не повече

¹⁶ДВ, бр.107 от 18 Декември 2020г.

Чл. 142. (1) *Работното време се изчислява в работни дни - подневно.*

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) *Работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време при условия и по ред, определени с наредба на Министерския съвет.*

¹⁷ Наредба за работното време, почивките и отпуските

¹⁸ Член 2. *Във всички индустриални предприятия, публични или частни, или в техните клонове, каквито и да са, с изключение на тези, в които са наети членовете на семейството на работодателя, продължителността на работния ден на персонала не може да надвишава 8 часа на ден и 48 часа на седмица с изключение на случаите, предвидени по-долу:*

от 8 ч работен ден и 48 ч седмично работно време. Допустимите според Конвенцията превишения на нормата от 48 ч седмично работно време са две.

Първото превишение се урежда от чл.3, и е „...в случай на възникнала или на неизбежна злополука, в случай на спешни работи по машините или техническите съоръжения или в случай на непреодолима сила, но само в рамките на необходимото, за да се избягнат затрудненията в нормалната работа на предприятието.“ В нашето трудово законодателство това са ситуации, свързани най-вече с извънреден труд, както и работа при ненормиран работен ден или удължено работно време.

Второто отклонение се съдържа в чл.4 от Конвенцията¹⁹. Допуска се превишаване на стандартната продължителност на работното време, установена в чл.2, в случаите, при които има непрекъсваем по начало, поради „естеството на работата“, производствен процес. Според чл. 4 при непрекъснато функциониране, на което и да е предприятие от обхвата на Конвенцията, когато непрекъснатостта е следствие от естеството на работа, средната седмична продължителност на работното време може като изключение да е по-висока от 48, но да не надвишава средно 56 часа. Тоест по-голямата продължителност на работното време е допустима при условие, че има непрекъснато поради същността си производство. Отново обръщаме внимание, че първоначалната редакция на чл.142 от КТ, която е в сила до 2001г. напълно съответства на изискванията на Конвенцията – чл.4.

a) разпоредбите на тази конвенция не се прилагат за лица, които заемат надзорна, управленска или изискваща доверие длъжност;

b) когато по силата на закон, обичай или на споразумение между организации—между работодателите и на работниците или при липса на такива организации—между представителите на работодателите и на работниците, продължителността на работния ден, на един или на повече дни от седмицата е по-малка от 8 часа, акт на компетентната власт или споразумение между посочените организации или между представители на заинтересуваните страни може да разреши превишаването на границата от 8 часа през другите дни от седмицата; предвиденото превишаване никога не може да бъде повече от 1 час на ден;

c) когато работата се извършва на смени, продължителността на работния ден може да надхвърли 8 часа на ден или 48 часа на седмица при условие, че средният брой работни часове, изчислен за период от 3 седмици или по-малко, не превишава 8 часа на ден и 48 часа на седмица.

¹⁹ Член 4. Ограничаването на работните часове, предвидено в чл. 2, може да бъде превишено в дейности, чието непрекъснато функциониране поради естеството на работата трябва да бъде осигурено от последователни смени, при условие че броят на работните часове не надвишава средно 56 часа на седмица. Този режим не засяга почивките, които могат да бъдат осигурени на трудещите се от националните закони като компенсация на техния седмичен почивен ден.

Несъответствията и нарушенията, както посочихме и по-горе настъпват след демократичните промени на текста.

VI Относно списъка на непрекъсваемите дейности.

За да завършим с разглеждането на Конвенцията поставяме още един въпрос. Чл. 7 от Конвенцията²⁰ безалтернативно изисква всяка ратифицирала я държава, чрез своето правителство да изпраща в международното бюро по труда списък с дейности, определени, като непрекъснати по необходимост, по смисъла на чл. 4 от Конвенцията. Въпреки, че както посочихме, България е ратифицирала Конвенцията още преди 9^{-ти} септември 1944г., до настоящия момент нито едно правителство не е изпълнило задълженията си по чл.7. В следствие на това на практика се проявяват множество тълкувания относно непрекъсваемостта на работните процеси. Не без значение и факта, че в Република България, съгласно разпоредбата на чл.5, ал.4²¹ от Конституцията, конвенциите на МОТ, които страната е ратифицирала, и са обнародвани и влезли в сила, стават част от вътрешното право на страната. Следователно по силата на Конституцията имат предимство пред нормите на вътрешното законодателство, които им противоречат. Наистина, Конвенция 1 в чл.14²² допуска възможността действието ѝ да бъде спряно от правителството, но само при война или други обстоятелства, представляващи заплаха за националната сигурност. Такива обстоятелства не са настъпили, още по-малко пък е издавано разпореждане от правителството на страната ни за спиране действието на Конвенцията.

²⁰Член 7. 1. *Всяко правителство изпраща в Международното бюро на труда: а) списък на дейностите, определени като непрекъснати по необходимост по смисъла на чл. 4;*

²¹ (4) *Международните договори, ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за Република България, са част от вътрешното право на страната. Те имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат.*

²² Член 14. *Изпълнението на разпоредбите на тази конвенция може да бъде спряно във всяка страна по заповед на правителството, в случай на война или на обстоятелства, представляващи опасност за националната сигурност.*

VII Допустимостта на извънредния труд по изключение.

В чл.144 Кодекса на труда изброява изчерпателно 7-те случая, в които извънреден труд се допуска по изключение:

1. за извършване на работа във връзка с отбраната на страната;
2. за извършване на работа от служители на Министерството на вътрешните работи, свързана с произвеждане на избори, изготвяне на експертизи и психологично подпомагане при оперативно-издирвателни дейности и овладяване на критични ситуации, както и за друга работа, свързана със сигурността и опазване на обществения ред;
3. за предотвратяване, овладяване и преодоляване на последиците от бедствия;
4. за извършване на неотложни обществено необходими работи по възстановяване на водоснабдяването, електроснабдяването, отоплението, канализацията, транспорта и съобщителните връзки и оказване на медицинска помощ;
5. за извършване на аварийно-възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения;
6. за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време;
7. за извършване на усилена сезонна работа.

Тук като проблемни бихме посочили точки. 5 и 6 (стари съответно т.4 и т.5). В първоначалната редакция на чл.144, т.4 Кодекса на труда допуска извънреден труд „за извършване на аварийно-възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения - ако повредата предизвиква прекратяване на работата на голям брой работници“.²³ В тази първа редакция на КТ т.5 гласи:“ 5. за извършване на усилена сезонна работа или за довършване на започнатата работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време - ако прекъсването ѝ може да доведе до повреждане на машини и материали.“²⁴ Както се вижда, КТ в тази си

²³ Чл.144, т.4 КТ редакция м.април 1986г.

²⁴ Чл.144, т.5 КТ редакция м.април 1986г

първоначална редакция определя извънредния труд като допустим при две важни предпоставки:

1. Прекратяване (не спиране) на работата на голям брой работници;
2. Когато прекъсването на работата може да доведе до повреждане на машини и материали.

И двата случая са достатъчно значими, доказуеми и с големи отрицателни социални и икономически последици както за работещите, така и за предприятието.

Но за съжаление много скоро и тези текстове в КТ претърпяват развитие и „еволуират“. Още в 1992г. - ДВ, бр. 100, т.4 придобива нова редакция – „4. за извършване на аварийно-възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения“ (отпада уточнението, че това е валидно само ако води до прекратяване работата на голям брой работници). При тази промяна в КТ сезонната работа е отделена в нова точка 6. Изискванията за завършване на започната работа остават непроменени в точка 5 (няма промяна на условието за възможна повреда на машини и материали).²⁵ Тези изисквания се задържат достатъчно дълго време – до месец декември 2008г., когато окончателно отпада и условието за повреда на машини и съоръжения в т.5, сегашна т.6.

Като резултат – настоящите текстове в КТ²⁶, отнасящи се до полагането на допустим извънреден труд при аварийно-възстановителни работи и

²⁵ Чл. 144. Извънреден труд се допуска по изключение само в следните случаи:

...
4. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) за извършване на аварийно-възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения;

5. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време - ако прекъсването ѝ може да доведе до опасност за живота или здравето на хората и до повреждане на машини и материали;

6. (нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) за извършване на усилена сезонна работа.

²⁶ Чл. 144. Извънреден труд се допуска по изключение само в следните случаи:

...
5. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна т. 4 - ДВ, бр. 42 от 2018 г.) за извършване на аварийно-възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения;

6. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., предишна т. 5 - ДВ, бр. 42 от 2018 г.) за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време;

...

завършване на започната работа, са практически всеобхватни и универсални. Чрез тях всеки извънреден труд може да се „дегизира“ като допустим спрямо разпоредбите на Кодекса на труда. Всяка работа за ремонт на машина, сграда и т.н. може да се и се побере в текста и се представи като „аварийно-възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения.“ Винаги, във всяка ситуация и за всяка дейност може да се измисли довод и обосновка за „довършване на започната работа“. Особено като се има предвид, че в КТ няма легално определение за „работа“. Според тълковния речник²⁷ думата има няколко значения:

1. Физическа или умствена дейност за произвеждането на нещо; труд, занятие. Домакинска работа.
2. Професия, длъжност, занятие. Без работа съм.
3. Продукт, резултат от труда; творба. Научна работа. Качествена работа.
4. Задача, упражнение на учащи се. Домашна работа.
5. Начинът, по който се изработва или прави нещо, за да има свои специфични особености. Изпитана работа.
6. Разг. Само мн. Вещи, неща. Всичките му работи са тук.
7. Прен. Разг. Положение, обстоятелства, дела, политическа или икономическа ситуация и др. Работите не са добре. Министерство на вътрешните работи.

В конкретния случай законодателят видимо използва „работа“ в първото и значение, а от тук и възможността за безброй интерпретации. След промяната на чл.144, т.6 от КТ всяка работа, започната в редовното работно време, може да бъде довършена при условията на извънреден труд по изискване и нареждане на работодателя.

Друга знакова промяна в КТ и поредна стъпка към пълно легализиране на извънредния труд е последната промяна в чл.146 – новоприетата ал.2²⁸. С нея

²⁷ Стоян Буров, Валентина Бонджолова, Мария Илиева, Пенка Пехливанова
Съвременен тълковен речник на българския език Gaberoff | 2001 г. |

²⁸ **КТ „Продължителност**
Чл. 146. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) *Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа.*

се създава възможност да се договаря с отраслов и/или браншов КТД повишаване на продължителността на извънредния труд до 300 часа годишно. Това за нас е прорязване и открехване поредната вратичка в закона към пълното обезсмисляне на самата същност на извънредния труд като допустим по изключение и то в определен брой ясни ситуации. Крайната цел на процеса според нас е превръщането на извънредния труд в обикновена по-високо платена работа. 300ч извънреден труд означават 1 час и 12 минути всеки работен ден през цялата година. За каква извънредност може изобщо да се говори при такава интензивност? Като нелогични биха могли да се определят мотивите на вносителите на законопроекта за увеличение на извънредния труд до 300ч годишно, които за съжаление се споделят и от социалното министерство. Извадка: „Предложението има за цел да подпомогне развитието на индустриалните отношения в страната, като се осигуряват повече възможности на социалните партньори да намерят по-добър баланс при организиране на работното време, отчитайки спецификите на отделния отрасъл или бранш.“²⁹ Какво означава „баланс на работното време“, как се организира и с какво ще се подобри при увеличаване на извънредния труд – не разбираме и не сме в състояние да коментираме.

VIII Реда за полагане на извънреден труд

В първоначалната редакция на КТ от 1986г., за да се положи извънреден труд по т.5 на чл.144 за „довършване на започната работа“, се изисква предварително разрешение на съответния общински съвет на професионалните съюзи³⁰. Знаем, че професионалните съюзи са институциите,

(2) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) С колективен трудов договор по чл. 51б може да се уговаря по-голяма продължителност на извънредния труд по ал. 1, но не повече от 300 часа през една календарна година. ...“

²⁹Законопроекти - Народно събрание на Република България (parliament.bg)
С ПРОМЕНИ В КОДЕКСА НА ТРУДА МТСП ПРЕДЛАГА ПОВИШАВАНЕ НА САНКЦИИТЕ ЗА НЕДЕКЛАРИРАН ТРУД (government.bg)

³⁰ КТ м.април 1986г.

„РЕД ЗА ПОЛАГАНЕ

Чл. 145. (1) Извънредният труд в случаите на точка 5 на предходния член се полага с предварително разрешение на общинския съвет на професионалните съюзи, а в случаите

които изразяват и защитават интересите на работещите, а решенията в органите им се вземат от работниците или избирани от тях представители. Следователно в този период контрола върху законността и необходимостта от полагането на извънреден труд е предоставен от закона в ръцете на работниците. Нещо повече - още по-сериозен и непосредствен е контролът, ако ще се трудят извънредно над половината от работещите в дадено предприятие – КТ използва понятието „основен трудов колектив“. Такъв е редът и ако се отнася за едновременно полагане на извънреден труд от повече от половината членове на структурно обособено звено в предприятието (първичен трудов колектив). В тези случаи общинският съвет на професионалните съюзи може да даде разрешение за полагане на извънреден труд, само ако е налично решение на съответния трудов колектив. В първата си редакция от 1987г. Наредбата за работното време, почивките и отпуските в чл.14 допълва и определя реда и начина за искане полагането на извънреден труд за довършване на започната работа. Към искането за разрешаване полагането на извънреден труд административното ръководство на предприятието трябва да приложи:

„1. поименен списък на работниците, които ще положат извънреден труд, в който се посочва и положеният до момента извънреден труд от всеки работник;

2. писмено съгласие на общото събрание на съответния трудов колектив, когато се налага повече от половината работници да полагат едновременно извънреден труд, съгласно чл. 145, ал. 2 от КТ.“

Както се вижда и изискванията към процедурата и необходимите приложения и справки са доста обемни и затрудняващи за ръководството на предприятието, решило да прибегне и наложи полагане на извънреден труд. Това е още едно доказателство за стремежа на тогавашната законодателна и изпълнителна власт да бъде сведен до минимум извънредния труд. Другите случаи на извънреден труд извън този за довършване на започната работа,

на т. 1-4 на същия член общинският съвет на професионалните съюзи се уведомява в срок от 24 часа от започването на работата.

(2) В случаите на точка 5 по предходния член, когато се налага повече от половината работници от основния или от първичния трудов колектив да полагат едновременно извънреден труд, общинският съвет на професионалните съюзи може да даде предварително разрешение, ако има решение за това на съответния трудов колектив.“

които по същество са труд поради неотложни или аварийни причини, е с уведомителен режим. Предприятието е задължено да уведоми общинския съвет на професионалните съюзи в срок до 24 часа от започването на работата.

След прехода към либерално стопанство този ред за позволено полагане на допустимия извънреден труд продължава само до 31 декември 1992г. След тази дата чл.145 се свежда до една алинея³¹. Вече разрешение за извънреден труд е необходимо само за „довършване на започната работа“, разрешението е писмено и се дава от „съответната инспекция по труда.“ Трудовият колектив, синдикатите, както и общото събрание и работниците са без право на глас, виждането и мнението им няма никакво значение.

Към днешна дата реда за полагане на извънреден труд в основния трудов закон – Кодекса на труда изглежда така:

„Ред за полагане

Чл. 145. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)“.

Извода - ред за полагане на извънреден труд няма. Разлика между допустим и недопустим извънреден труд не се прави.

IX Отчитането на извънредния труд

Първоначално чл.145 от Кодекса на труда³² разпорежда извънредния труд да се отчита всяко тримесечие пред по-горестоящия орган и пред общинския съвет на професионалните съюзи. Впечатлително е, че не по-малко от два пъти годишно предприятието отчита извънредния труд и пред трудовия колектив. От 1992³³г. отчета за извънредния труд се дължи за всяко полугодие само на Инспекцията по труда. Последната редакция на чл.145³⁴ определя, че

³¹КТ месец декември 1992 г.;

„РЕД ЗА ПОЛАГАНЕ

Чл. 145. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) В случаите на т. 6 на предходния член извънреден труд може да се полага само след предварително писмено разрешение на съответната инспекция по труда.“

³² КТ Чл. 149. редакция м. април 1986 г.

³³ ДВ, бр.100 от 10 Декември 1992 г.

³⁴. ДВ. бр.27 от 25 Март 2014 г

отчет пред ИТ за положения в предприятието извънреден труд се дължи за период календарна година. Работниците и техните представители отново са изключени от процеса и оставени не само без механизъм за въздействие, но дори и без информация.

X Начина на установяване ограниченията за продължителността на извънредния труд в чл.146 от КТ.

Официално според чл.143, ал.2 от Кодекс на труда –извънредният труд е забранен. Случаите, в които е разрешен и то по изключение, са изрично изброени в чл. 144. Ограниченията за продължителността на извънредния труд са определени в чл.146³⁵ от Кодекса на труда. Следвайки логиката, чл.146 би следвало да ограничава допустимия по изключение извънреден труд, т.е. труда по чл.144. Съзнателно или не, уточнение в чл.146 липсва. От заглавието също не става ясно, че ограничаването продължителността на извънредния труд се отнася само за допустимия такъв. Тази неяснота се използва от работодателите при мълчаливото одобрение от контролните органи по спазване на трудовото законодателство. Повсеместно в практиката стремежът е извънреден труд да се полага и ограничава до размерите определени в чл.146 от КТ. Този труд, ограничен до 150 часа, се счита от работодателите и приема от държавните контролни органи за допустим извънреден труд. Разбира се, тази практика не променя обстоятелството, че в масовия случай по начало този труд е извънреден и забранен от закона.

³⁵**Чл. 146.** (1) *Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа.*

(2) *С колективен трудов договор по чл. 51б може да се уговаря по-голяма продължителност на извънредния труд по ал. 1, но не повече от 300 часа през една календарна година.*

(3) *Продължителността на извънредния труд не може да надвишава:*

1. *30 часа дневен или 20 часа нощен труд през 1 календарен месец;*

2. *6 часа дневен или 4 часа нощен труд през 1 календарна седмица;*

3. *3 часа дневен или 2 часа нощен труд през 2 последователни работни дни.*

(4) *Ограниченията по ал. 1 и 3 не се прилагат в случаите по чл. 144, т. 1 - 4.*

XI Проблеми във връзка с медицинския отпуск при сумираното отчитане на работното време:

- Изплащането на парични обезщетения за временна неработоспособност (болнични) при наличие на извънреден труд;**
- Определяне нормата при болничен и при отпуск по НРВПО;**
- Размера на обезщетението при временна неработоспособност.**

Според нашето законодателство отпуските, включително и поради нетрудоспособност по медицински причини се определят в дни. И това е така още от КТ от 1951г. По време на действието на КТ от 1951 за работните дни, включени в периода на нетрудоспособността (понятието от оня период) се изплаща парично обезщетение, изчислено по определен ред. Най-ясно и немногословно този процес е описан в чл.67 от Правилника за прилагане на дял III от Кодекса на труда от 1951г:

„Чл. 67. Общата сума на паричното обезщетение се определя, като дневното парично обезщетение се умножи на броя на работните дни, през които работникът или служителят не е бил на работа поради временна нетрудоспособност.“

Дял III от Кодекса на труда от 1951г е отменен с §12 от преходните и заключителни разпоредби на Кодекса за задължителното обществено осигуряване (КЗОО), който е публикуван в ДВ 110 от 17 декември 1999г. и влиза в сила от 01 януари 2000г. Правилника за прилагане на дял III от КТ от 1951г. е отменен с ПМС №263 от 30 декември 1999г. С това постановление е приета Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски, и за изчисляване на паричните обезщетения за временна неработоспособност или за бременност и раждане. Принципа за изплащане на обезщетения при отпуск по медицински причини се запазва – обезщетение се дължи за работните дни, включени в периода на неработоспособност - чл.6, ал.5 от наредбата³⁶. Чл.6 е в раздел III Изчисляване

³⁶ Чл.6, ал.5., ДВ. бр.21 от 16 Март 2004г. “(5) Общата сума на паричното обезщетение се определя, като дневният му размер се умножи по броя на работните дни, включени в периода на временна неработоспособност, като сумата за първия работен ден от временната неработоспособност, но не за повече от 15 дни за една календарна година,

на паричните обезщетения за временна неработоспособност или за бременност и раждане. Този раздел е отменен от 01 януари 2007г. Отмяната става с §1 на ПМС №364 от 27 декември 2006г³⁷. С отменянето на раздел III наредбата остава в сила с чувствително по-късо наименование - Наредба за елементите на възнаградението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски и по-„смилаема“ абривиатура (НЕВДВКПОВ).

Новоприетата с постановление 364/27.12.2006 Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (НИИПОПДОО) кардинално променя начина за определяне периодите от време, за които се изплаща обезщетението за временна неработоспособност на работещите при сумирано изчисляване на работното време и по часови график³⁸. Може да се отделят три начина за определяне на периодите, за които се дължи обезщетение за временна неработоспособност:

1. при сумирано изчисляване на работното време и при работа на смени по часов график се изплаща за работните часове по графика;
2. при работа по личен или групов дневен сменен график се изплаща за работните дни по графика;
3. за останалите – полагащи труд в работните дни по календар в условията на подневно отчитане на работното време, обезщетението се изплаща по досегашния ред - за работните дни по календар, макар че това указание е пропуснато в наредбата.

която е за сметка на разходите на осигурителите, се начислява отделно от сумите, които са за сметка на фонд "Общо заболяване и майчинство".

³⁷ *Постановление №364 от 27 декември 2006г. за приемане на Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване, в сила от 01 януари 2007г., обн. ДВ. бр.1 от 5 Януари 2007г.*

³⁸ *НИИПОПДОО ДВ. бр.1 от 5 януари 2007г.:*

“Чл. 18. Паричното обезщетение за временна неработоспособност или за бременност и раждане при работа по личен или групов дневен сменен график се изплаща за работните дни по индивидуалния или груповия график на осигурения, а ако няма такъв - по графика на звеното, към което той се числи, включени в периода на временната неработоспособност или на бременността и раждането.

Чл. 19. (1) Паричното обезщетение за временна неработоспособност или за бременност и раждане при сумирано изчисляване на работното време и при работа на смени по часов график се изплаща за работните часове по личния график на осигурения, а ако няма такъв - по графика на звеното, към което той се числи, включени в периода на временната неработоспособност.

...”

На свой ред НИИПОПДОО е отменена с ПМС №188 от 20юли 2015г. и заменена от Наредба за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (НПОПДОО) в сила от 01.01.2016г. В първоначалния текст и на тази наредба са пропуснати случаите, отразени в т.3 по-горе - масовите случаи на работещите по календар при подневно отчитане на работното време. В последствие този пропуск е отстранен с промяната на чл.33, като новия текст обхваща всички случаи на полагане на труд при подневно отчитане³⁹. Според чл.34⁴⁰, за работещите при сумирано изчисляване на работното време и при работа на смени по часов график обезщетението се изплаща за работните часове на лицето по графика на „изготвен по реда на Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

Според тази последна редакция на НПОПДОО при сумирано изчисляване на работното време почасово се изплащат паричните обезщетения за:

- Временна неработоспособност;
- Бременност и раждане ;
- Осигуряване на дете до 5-годишна възраст.

Размера на отпуска при временна неработоспособност

Според разпоредбите на КТ - -чл.162 работникът или служителят има право на отпуск при временна неработоспособност, който отпуск се разрешава

³⁹ НПОПДОО. ДВ. бр.57 от 10 Юли 2018г.

„Чл. 33. (Изм. - ДВ, бр. 57 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) Паричното обезщетение за временна неработоспособност, за бременност и раждане и при осигуряване на дете до 5-годишна възраст при подневно отчитане на работното време се изплаща за определените за лицето работни дни, включени в периода на временната неработоспособност, в отпуска за бременност и раждане и при осигуряване на дете до 5-годишна възраст.“

⁴⁰НПОПДОО Чл. 34. (1) (Изм. - ДВ, бр. 57 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) Паричното обезщетение за временна неработоспособност, за бременност и раждане и при осигуряване на дете до 5-годишна възраст при сумирано изчисляване на работното време и при работа на смени по часов график се изплаща за работните часове по графика на лицето, изготвен по реда на Наредбата за работното време, почивките и отпуските, приета с Постановление № 72 на Министерския съвет от 1986 г. ... включени в периода на временната неработоспособност, в отпуска за бременност и раждане и при осигуряване на дете до 5-годишна възраст.

от здравните органи. За времето на отпуска се плаща обезщетение в срокове и размери, определени в отделен закон⁴¹.

Определение за временна неработоспособност дава Закона за здравето (ЗЗдр) - §1, т.34 от допълнителните разпоредби:

"§ 1. По смисъла на този закон:

.....

34. "Временна неработоспособност" е състояние, при което осигуреното лице не може или е възпрепятствано да работи поради: остро, подостро или обострено хронично общо заболяване; злополука; професионална болест; лечение в чужбина; санаторно-курортно лечение; належащ медицински преглед или изследване; карантина; отстраняване от работа по предписание на здравните органи; гледане на болен или на карантиниран член от семейството; належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед; изследване или лечение в същото или в друго населено място, в страната или в чужбина, бременност и раждане; гледане на здраво дете, до 12-годишна възраст, върнато от детско заведение или училище, поради карантина на заведението или на училището, или на отделна група или клас в него, или поради карантина на детето.

...“

Според чл.101 от Закона за здравето за установяване на временната неработоспособност се извършва медицинска експертиза⁴². Редът за

⁴¹ **Отпуск при временна неработоспособност (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)**

Чл. 162. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 58 от 2022 г., в сила от 01.01.2023 г.) *Работникът или служителят има право на отпуск при временна неработоспособност поради общо заболяване или професионална болест, трудова злополука, за санаторно-курортно лечение и при належащ медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, гледане на болен или на карантиниран член от семейството, належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед, изследване или лечение, както и за гледане на здраво дете, до 12-годишна възраст, върнато от детско заведение или училище, поради карантина на заведението или на училището, или на отделна група или клас в него, или поради карантина на детето.*

(2) *Отпуските по предходната алинея се разрешават от здравните органи.*

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) *За времето на отпуск поради временна неработоспособност на работника или служителя се изплаща парично обезщетение в срокове и в размери, определени от отделен закон.*

извършването на тази експертиза се определя в Наредбата за медицинската експертиза (НМЕ). Наредбата определя отпуските за временна неработоспособност да се разрешават в календарни дни. Разрешаването на този отпуск става чрез издаването на болничен лист по определен ред. Образец на болничния лист е одобрен с Наредба за реда за представяне в Националния осигурителен институт на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им (НРПНОИДИБЛРО)⁴³. И в тази наредба с поредните четими и запомнящи се наименования и аббревиатура се говори само за дни, часове изобщо не се споменават.

Както става ясно от изложеното до тук, решението и разпореждането обезщетението при неработоспособност при сумирано изчисляване на работното време изпада (и все още е) в колизия с множество актове от трудовото и осигурителното законодателство. С цел постигане съгласуваност се пристъпва към промени в НРВПО. Променя се начина за изготвяне на графици за работа и най-вече начина на определяне нормата за работно време при сумираното му отчитане, когато се ползва отпуск с обезщетение от НОИ.

Първоначално при приемането му, текстът на новия член 9б от НРВПО е ясен, логичен и лесно приложим.⁴⁴ Логична е и веригата на действия. Нормата

⁴² Чл. 101. (Изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 01.07.2009 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 59 от 2010 г., в сила от 31.07.2010 г.) За установяване на временна неработоспособност, за установяване на вида и степента на увреждане на деца до 16-годишна възраст и на лица, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 от Кодекса за социално осигуряване, и за установяване степента на трайно намалена работоспособност на лица в трудоспособна възраст, както и за потвърждаване на професионална болест се извършва медицинска експертиза.

⁴³ Наредба за реда за представяне в Националния осигурителен институт на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им, приета с ПМС № 241 от 04.08.2014 г., Обн. ДВ, бр. 67 от 12 август 2014г, В сила от 01.12.2014 г.

⁴⁴ Чл. 9б. (Нов - ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 01.01.2018 г.) (1) При сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ се определя норма за продължителност на работното време за периода. Нормата се определя в часове, като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, се умножи по дневната продължителност на работното време, установена за работното място, при подневно отчитане на работното време.

(2) Когато работник или служител през целия или през част от периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, е ползвал отпуск, нормата за продължителност на работното му време се преизчислява, като от броя на работните дни по календар се изваждат съответните дни отпуск, разрешени в работни дни по календар,

за работно време е следствие, функция на работните дни по календар, включени в периода на отчитане. От производението на броя работни дни по календар и определената (договорена) дневна продължителност на работното време се определя нормата работно време за периода. В началото на периода на отчитане, при изготвянето на първоначалния график за работа тази норма е еднаква за всички на даденото работно място. Това са бройките часове в работа, които работодателят чрез графика и според приетата организация разпределя в календарния период на отчитане, за да покрие необходимостта от работна сила. Разбиването и привеждане на работните дни в часове е с оглед особения режим на сумирано отчитане на работното време, свързан и произтичащ от особения характер на производството. Според алинея 2 на чл.9б, когато даден работник ползва отпуск (независимо какъв вид), неговата вече индивидуална норма за периода се изчислява, като от пълния брой работни дни по календар за периода се вадят тези, попаднали в отрязъка от време, за който е разрешен отпускът. Производението на остатъка работни дни по договорената дневна продължителност на работното време дава броя часове, които работодателят чрез графика определя като работни за конкретния работник. Изчислена по този начин нормата за работно време е еднаква за всички работници за всеки отрязък от време. Накратко - водещ и определящ е календара, работните дни по календар са аргумент, часовете по график във всички случаи са следствие и функция.

За проследяване хронологията и логиката на промените при изплащане на обезщетения при болнични ще си послужим с няколко примера.

Пример 1 (отнася се за периода преди 01 януари 2007г.):

Двама работника А и Б работят:

- с нормално пълно работно време (8 ч);
- при едни и същи условия, на едно и също работно място;
- при месечно сумирано отчитане на работното време (периода на отчитане тук и за сега няма никакво значение).

както и съответната част от отпуските, разрешени в календарни дни, съвпадащи с работните дни по календар

За илюстрация в настоящия примера вземаме месец с 20 работни дни – (такъв е месец февруари 2023 г), който на календара изглежда така:

П	В	С	Ч	П	С	Н
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

Нормата работно време за нашите работници А и Б за месец февруари 2023г е 160ч (20раб.дни x 8ч = 160ч). Това е продължителността на работното време в часове за месеца за всеки, който е на 8 часов работен ден, независимо от начина на изчисляване работното време – подневно или сумирано, независимо от броя и продължителността на смените. В следствие, ако някой (примерно А) вземе болничен, в който се включват – Х работни дни по календар, за него индивидуалната норма работно време се определя по формулата $(20-X) \times 8ч$. Ако в конкретния пример приемем, че дните в неработоспособност са 3 – от 1-ви до 3-ти, които са работни по календар, то индивидуалната норма на А за месец февруари ще бъде 136 часа - $(20-3) \times 8$. Тези работни часове са еднакви за всички, които по някаква причина отсъстват от работа в посочения период. Както посочихме по-горе, до 01 януари 2007г. се изплаща обезщетение за неработоспособност за работните по календар дни, включени в отпуска по медицински причини. В случая това са 3-те дена от 1-ви до 3-ти януари. Като следствие – ясен е и еднакъв за всички и осигурителния стаж – 3 дена болнични, плюс 17 отработени – общо 20. По 8 часа – 160 часа осигурителен стаж, при условия, че няма извънреден труд. Както вече изяснихме, тази идилия продължава до 01 януари 2007г. и влизането в сила на НИИПОПДОО, заменена от действащата в момента НПОПДОО. В съответствие с предписанията на НПОПДОО обезщетенията за временна неработоспособност при сумирано изчисляване на работното време и при работа на смени по часов

график се изплаща за работните часове по личния график на осигурения. Как изглежда това и до какво довежда в различни ситуации?

Пример 2: (Отнася се за периода от 01 януари 2007г., когато влиза в сила НИИПОПДОО, до м. юли 2018г.):

Двамата работника А и Б работят:

- при пълно работно време (8ч);
- при едни и същи условия, на едно и също работно място;
- при месечно сумирано отчитане на работното време;
- на 12 часови смени (за опростяване само дневен труд).

При приетия месец поименните графици за работа на двамата би могло да изглеждат така:

Работник А						Работник Б							
Дата	Ден от седмицата	Часове в работа		Часове изплатено обезщетение	Норма за периода		Дата	Ден от седмицата	Часове в работа		Часове изплатено обезщетение	Норма за периода	
		По график	Действително		Първоначална (обща)	Индивидуална			По график	Действително		Първоначална (обща)	Индивидуална
1	С	12	Бо	12	8	0	1	С				8	0
2	Ч	12	Бо	12	8	0	2	Ч				8	0
3	П	12	Бо	12	8	0	3	П				8	0
4	С						4	С					
5	Н						5	Н					
6	П	12	12		8	8	6	П	12	12		8	8
7	В	12	12		8	8	7	В				8	8
8	С	12	12		8	8	8	С	12	12		8	8
9	Ч				8	8	9	Ч	12	12		8	8
10	П	12	12		8	8	10	П	12	12		8	8
11	С						11	С					
12	Н						12	Н					
13	П	12	12		8	8	13	П	12	12		8	8
14	В	12	12		8	8	14	В	12	12		8	8
15	С				8	8	15	С				8	8
16	Ч	12	12		8	8	16	Ч	12	12		8	8
17	П	12	12		8	8	17	П	12	12		8	8
18	С						18	С					
19	Н						19	Н					
20	П				8	8	20	П	12	12		8	8
21	В				8	8	21	В	12	12		8	8
22	С	12	12		8	8	22	С	12	12		8	8
23	Ч				8	8	23	Ч				8	8
24	П	12	12		8	8	24	П	12	12		8	8
25	С						25	С					
26	Н						26	Н					
27	П	4	4		8	8	27	П	12	12		8	8
28	В				8	8	28	В	4	4		8	8
За месеца		160	124	36	160	136	За месеца		160	160	0	160	136

За месеца двамата имат заложенi 13 дежурства по 12 часа плюс 14-то 4 часа за доработка до нормата за периода. И двамата представят болнични за

период, който включва времето от 1-ви до 3-ти. И тук започват различията. Съгласно разпоредбите и практиката в този период (януари 2007 – юли 2018) работник А ще получи обезщетение за 36 часа, а Б няма да получи нищо (няма работни часове по личния му график). Само поради заложеното по график за двамата възниква следната ситуация:

	Рекапитулация за периода (часове)		
	Изплатени болнични	Изработени	Осигурителен стаж
работник А	36,00	124,00	160,00
работник Б	0,00	160,00	160,00

Превърнато в дни:

	Рекапитулация за периода (дни)			
	Боледувал	Изплатени болнични	Изработени	Осигурителен стаж
работник А	3,00	4,50	15,50	20,00
работник Б	3,00	0,00	20,00	20,00

Очевадна е несправедливостта в следствие нелогичните действия и решения на държавата, в случая и чрез НОИ като изпълнител. Работник А ще получи обезщетение за период един път и половина по-дълъг от времето на болничния, Б няма да получи никакво обезщетение за неработоспособност. Още по-фрапиращо е, че в останалите 25 дни извън болничните А ще се труди 124 часа ($160-36=124$), а Б ще трябва да работи с извънредна натовареност – 160 часа за оставащите извън болничния 17 работни дни.

Описаната ситуация илюстрира явното противоречие между осигурителното и трудово законодателство. Особено ярко това проличава в периода след 01 януари 2018г. Тогава влиза в сила чл.9б от НРВПО, който както посочихме в този момент и редакция е логичен, приложим и следва общата линия на наредбата. Но е в крещящо противоречие с НПОПДОО, която вече е заменила НИИПОПДОО. В съответствие с чл.9б от НРВПО при ползван отпуск нормата работно време се преизчислява по алгоритъма „от броя на работните дни по календар се изваждат съответните дни отпуск, разрешени в работни дни по календар...“ За нашия пример, това изглежда така:

	Извънреден труд или недоработка				
	Работни дни в периода	Отпуск	Преизчислена норма в работни дни	Отработени дни	Разлика (отраб.- нормата)
работник А	20,00	3,00	17,00	15,50	-1,50
работник Б	20,00	3,00	17,00	20,00	3,00

От таблицата е видно, че според трудовото законодателство, действащо в този момент работник А е с „недоработка“ от 1,5 дни или 12 часа. Това са часовете, изплатени като обезщетение по графика и над нормата за периода от три дни 1-ви – 3-ти. Работник Б пък, въпреки че остана без болнични е с извънреден труд от 3 дена или 24 часа. Това са онези часове, които не са обезщетени и са работени като заложен в графика от 04-ти до края на месеца, в случая 28-ми. Ако 12-те часа (ден и половина) недоработка на А биха могли да се подминат, стои въпроса за 24-те часа (3-те дни) извънреден труд на Б. Въпросите тук:

Извънреден ли е този труд, след като е в рамките на нормата за целия период, но над преизчислената за Б индивидуална норма?

Ако се признаят за извънреден труд, каква е нормата за периода на работник Б?

Как така при месец с 20 работни дни (160 часа) и изработени точно 160 часа, без никакви други като болнични и т.н. се появи извънреден труд?

В този момент изпква още един много съществен въпрос: как при така сложилата се ситуация ще стане отчитането и зачитането на осигурителния стаж на двамата работници? Отговора дава Министерството на финансите в Наредба № Н-8 от 29 декември 2005 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица - ДВ, бр. 1 от 3 януари 2006г и заменилата я Наредба № Н-13 от 17 декември 2019 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица - ДВ, бр. 1 от 3 януари 2019 г., в сила от 03.01.2020 г. И двете наредби разпореждат при сумирано изчисляване на работното време

отработените дни с осигурителни вноски да са резултатна величина в зависимост от заложеното в графика за работа. Получават се, като се вземат часовете от личните графици заложен за работа в дните от представените болнични. Сумата от тези часове се разделя на договореното дневно работно време.

И така, в началото на 2018г. с особена сила се очертава основното противоречие и главен въпрос при сумираното работно време. И той е- кое е първичното, кое е определящото – календарът или индивидуалният график? Проблемите създадени от неяснотата и противоречията между трудовото и осигурително законодателство се задълбочават и създават големи затруднения в практиката. Неизвестно защо и по каква логика, се взема решение, че определящ е графикът. Поредната стъпка за утвърждаване това решение е предприета с ДВ, бр. 57 от 2018 г. като се прави корекция в ал.1 на чл.34 от НПОПДОО. До този момент паричното обезщетение за неработоспособност се заплаща за работните часове „по личния график на осигурения, а ако няма такъв - по графика на звеното, към което той се числи.“ В сила от 01.07.2018 г обезщетението се заплаща за работите часовете по„ графика на лицето, изготвен по реда на Наредбата за работното време, почивките и отпуските.“ Първият въпрос, който възниква тук е - а какво правим, ако графикът е изготвен в нарушение на НРВПО? Още повече, когато живота сочи, че тези нарушения са по-скоро практика, отколкото изключение. Имаме предвид всички случаи на полагане извънреден труд от работещите при сумирано отчитане на работното време. Всеки час извънреден труд е положен по график, изготвен в нарушение на чл.9а, ал.3 от НРВПО⁴⁵. Но като оставим този въпрос на страна се обръщаме към последващата промяна в НРВПО, която окончателно слага точка на въпроса за върховенството на графика над календара.

След 01 юни 2018г. член 9б на НРВПО претърпява две корекции - с ДВ. бр.58 от 13 юли 2018г. и ДВ. бр.78 от 30 септември 2022г. Съществена е

⁴⁵ Чл. 9а. (Нов - ДВ, бр. 10 от 2009 г., нов - ДВ, бр. 67 от 2009 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 01.01.2018 г.)

.....
(3) (Изм. - ДВ, бр. 58 от 2018 г.) Поименните графици се изготвят така, че сборът от работните часове по графика на работника или служителя за периода, за който е установено сумираното изчисляване, не трябва да е по-голям от нормата за продължителност на работното време, определена по чл. 9б.

първата промяна от 2018г. Тогава се въвеждат два режима за определяне на „остатъчната“ норма работно време при ползване отпуск в зависимост от характера на този отпуск – дали е по медицински причини (за нетрудоспособност) или друг вид. Тъй като двата текста са идентични по същество, с изключение на някои уточнения - ще се насочим и коментираме окончателната редакция на чл.9б.⁴⁶ Като отклонение от темата ще отбележим, че формулировката в ал.2 „ползвал отпуск“ включва всички видове отпуски, включително и тези по ал.3, като явно алинеята се отнася за отпуските извън тези, които са обект на следващата 3-та алинея. Именно тази най-нова алинея и определения с нея нов алгоритъм за изчисляване нормата работно време при ползване на отпуск за временна неработоспособност е крайно неудачен опит за решаване на изкуствено създаден проблем.

Тук ще си послужим с

Пример 3: (Отнася се за периода след м. юли 2018г.):

Входящите условия са както в Пример 2:

Двамата работника А и Б работят:

- при нормално работно време (8ч);
- при едни и същи условия, на едно и също работно място;
- при месечно сумирано отчитане на работното време;
- на 12 часови смени (отново само дневен труд).

Графици за работа на двамата са както в Пример 2:

⁴⁶ Чл. 9б. (Нов - ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 01.01.2018 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 58 от 2018 г.) При сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 от КТ се определя норма за продължителност на работното време за периода. Нормата се определя в часове, като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, се умножи по дневната часова продължителност на работното време, определено в трудовия договор.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 58 от 2018 г.) Когато работник или служител през целия или през част от периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, е ползвал отпуск, нормата за продължителност на работното му време се преизчислява, като от броя на работните дни по календар се изваждат съответните дни отпуск, разрешени в работни дни по календар.

(3) (Нова - ДВ, бр. 58 от 2018 г., доп. - ДВ, бр. 78 от 2022 г., в сила от 30.09.2022 г.) Когато работник или служител през целия или през част от периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, е ползвал отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане, за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст, нормата за продължителност на работното му време се преизчислява, като от нормата по ал. 1 се извадят съответните часове по утвърдения поименен график

Работник А							Работник Б							
Дата	Ден от седмичната	Часове в работа		Часове с изплатено обезщетение	Норма за периода		Дата	Ден от седмичната	Часове в работа		Часове с изплатено обезщетение	Норма за периода		
		По график	Действително		Първоначална (обща)	Индивидуална			По график	Действително		Първоначална (обща)	Индивидуална	
1	С	12	Бо	12	8	Работните часове за периода - часовете в болничен 160-(3*12) = 124	1	С				8	Работните часове за периода - часовете в болничен 160-0 = 160	
2	Ч	12	Бо	12	8		2	Ч						8
3	П	12	Бо	12	8		3	П						8
4	С						4	С						
5	Н						5	Н						
6	П	12	12		8		6	П	12	12				8
7	В	12	12		8		7	В						8
8	С	12	12		8		8	С	12	12				8
9	Ч				8		9	Ч	12	12				8
10	П	12	12		8		10	П	12	12				8
11	С						11	С						
12	Н						12	Н						
13	П	12	12		8		13	П	12	12				8
14	В	12	12		8		14	В	12	12				8
15	С				8		15	С						8
16	Ч	12	12		8		16	Ч	12	12				8
17	П	12	12		8		17	П	12	12				8
18	С						18	С						
19	Н						19	Н						
20	П				8		20	П	12	12				8
21	В				8		21	В	12	12				8
22	С	12	12		8		22	С	12	12				8
23	Ч				8		23	Ч						8
24	П	12	12		8		24	П	12	12				8
25	С						25	С						
26	Н						26	Н						
27	П	4	4		8		27	П	12	12				8
28	В				8		28	В	4	4				8
За месеца		160	124	36	160	124	За месеца	160	160	0		160	160	

Разликата е в начина на определяне „остатъчната“ норма работно време при разрешен отпуск за временна неработоспособност. В изпълнение на новосъздадената ал.3 на чл.9а от НРВПО за работник А тя е 124ч, а за Б остава 160ч.

При идентичност на предписанията на НПОПДОО, при условието, че обезщетенията за временна неработоспособност се изплащат за работните часове по личния график на осигурените, тук получаваме същия резултат както в предходния пример:

	Рекапитулация за периода (часове)		
	Изплатени болнични	Изработени	Осигурителен стаж
работник А	36,00	124,00	160,00
работник Б	0,00	160,00	160,00

Промяната, както посочихме е в чл.9б на НРВПО. Новата алинея 3 на чл.9б указва, че когато работника ползва отпуск за временна неработоспособност, нормата за продължителност на работното му време се преизчислява, като от нормата за периода (в случая месеца) се извадят съответните часове отпуск по утвърдения поименен график

В нашия случай, това изглежда така:

	Извънреден труд или недоработка в часове				
	Работно време	Отпуск	Преизчислена норма	Отработени	Разлика (отраб.- нормата)
работник А	160,00	36,00	124,00	124,00	0,00
работник Б	160,00	0,00	160,00	160,00	0,00

Или превърнато в дни при 8 часов работен ден:

	Извънреден труд или недоработка в дни				
	Работно време	Отпуск	Преизчислена норма	Отработени	Разлика (отраб.- нормата)
работник А	20,00	4,50	15,50	15,50	0,00
работник Б	20,00	0,00	20,00	20,00	0,00

Най-после, след години на промени и опити за решение въпроса с болничните при сумирано изчисляване на работното време изглежда решен. Чисто алгебрично – всичко е наред, проблеми никакви. Но това е така без да се взема предвид привеждането на нощния труд към дневен, без да се коментират ситуацията с извънреден труд и т.н. Не случайно горните примери са опростени до крайност.

Тук предлагаме да обърнем внимание на един от основните принципи на социалното осигуряване, прокламирани в чл.3 на Кодекса за социално

осигуряване (КСО) – равнопоставеността⁴⁷. Да се върнем към календара, приет за основа в примерите.

П	В	С	Ч	П	С	Н
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

В този месец всеки работещ има задължението да отработи 20 дена в полза на работодателя и разполага с 8 почивни дни за почивка, развлечения, повишаване образованието и подготовката и т.н по собствено усмотрение и преценка. Както се вижда по-горе за нашите А и Б това далеч не е така и то по няколко пункта, въпреки че са били болни по едно и също време:

- А боледува 3 дена, ползва обезщетение за 4,5;
- Б също боледува 3 дена, но не ползва никакво обезщетение;
- А работи след болничния 16,5 дена, Б след като боледува, изработва цялата норма за месеца, наравно с колегите си, които не са боледували и не са ползвали отпуск по медицински причини.

Фактически Б е лишен от правото на обезщетение за временна неработоспособност, с което обезщетение започва Кодекса за социално осигуряване⁴⁸. И всичко това се случва поради изплащането на обезщетението

⁴⁷**Принципи на осигуряването**

Чл. 3. Държавното обществено осигуряване се осъществява въз основа на принципите на:

1. задължителност и всеобщност на осигуряването;
2. солидарност на осигурените лица;
3. равнопоставеност на осигурените лица;
4. социален диалог при управлението на осигурителната система;
5. фондова организация на осигурителните средства.

⁴⁸ КСО

„Обхват на осигуряването

за нетрудоспособност по часовете от личните графици. Според нас в приетия начин за изплащане на обезщетения и определяне на осигурителния стаж при сумирано работно време има поне три взаимосвързани неприемливи моменти:

- 1. Изплащането на обезщетения за неработоспособност въз основа на часовете по индивидуалния график за работа;
- 2. Определяне нормата работно време при разрешен отпуск по медицински причини като функция на работните часове по индивидуалния график;
- 3. Начина и метода за признаването на осигурителен стаж като следствие от горните две.

Като съображение за тази си позиция бихме припомнили, че основния начин на определяне, замерване, отчитане, заплащане и т.н. на труда при повременното му отчитане е подневното⁴⁹. Към сумираното отчитане според КТ се преминава по изключение и при определени условия. Това, че както се опитахме да изясним по-горе, в националната нормативна база условия няма, а редът е сведен до разпореждане на работодателя, ни най-малко не предполага поставяне сумираното изчисляване с приоритет пред подневното.

Смятаме, че **изплащането на обезщетения за неработоспособност само за часовете от индивидуалния график е неправилно и противоречи на законовите постановки**. Както описахме по-горе това са текстове от Кодекса на труда, Закона за здравето, Наредбата за медицинската експертиза и други. Неработоспособността според ЗЗдр и НМЕ⁵⁰ е състояние, при което човек не може или е възпрепятстван да работи поради изрично изброени медицински причини. Отпускът поради временна неработоспособност се

Чл. 2. (1) (Предишен текст на чл. 2 - ДВ, бр. 109 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г.) Държавното обществено осигуряване предоставя обезщетения, помощи и пенсии при:

*1. временна неработоспособност;
2. временна намалена работоспособност;*

.....

⁴⁹ **КТ член 142**

Отчитане на работното време

Чл. 142. (1) Работното време се изчислява в работни дни – подневно.

2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) Работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време при условия и по ред, определени с наредба на Министерския съвет

⁵⁰ § 1, т.34 от ЗЗдр и Чл.6, ал.1 от НМЕ.

оформя с болничен лист. Този отпуск (по медицински причини) обхваща периода от първия ден на настъпване на неработоспособността до нейното възстановяване, или до установяване на трайно намалена работоспособност⁵¹. Когато двама работника боледуват в съвпадащи времеви интервали няма никаква логика да получават обезщетения за различни по размер периоди от време, и то за часовете от поименните графици за работа. Освен че поставя работещите в неравнопоставено положение, това дава механизъм на работодателя да влияе върху времето, за което се дължи обезщетението за неработоспособност. Това важи особено за продължителните болнични и най-вече за тези, които преминават от един в друг период на отчитане на работното време. При такъв „преминаващ“ в следващия период болничен различните работодатели постъпват различно. Дори теоретично в тези случаи вариантите и подвариантите са няколко. Пораждат се от факта, че работодателят знае докога работника е в медицински отпуск (примерно през първата половина на следващия периода на отчитане):

1-ви вариант. Изготвя график съгласно необходимостта от работна сила.

1А вариант. Съществува недостиг на работна сила. За първата половина на периода работодателя има интерес и залага по-малко часове, а ги концентрира във втората му част.

При тази ситуация паричното възнаграждение и обезщетението за болничен за периода на неработоспособност ще са за по-малко часове от работните часове съгласно календара. Втората половина на месеца работника ще отработи и съответно работодателя заплати повече часове от тези по календар.

1Б вариант. Има излишък от работна сила. Съответно за първата половина на периода се залагат повече часове от работните по календар, а във втората по-малко.

При тази ситуация паричното възнаграждение и обезщетението от ДОО за периода на нетрудоспособност ще са за повече часове от работните часове по календар. Втората половина на месеца работникът ще отработи и съответно работодателя заплати по-малко часове от тези по календар.

⁵¹ Чл.6, ал.2 и 3 от НМЕ

2-ри вариант. Независимо от необходимостта от работна сила, за периода на издадения болничен лист в следващия период се залагат по 8 часа за всеки работен ден по календар.

Съответно паричното възнаграждение и обезщетението от ДОО за периода на нетрудоспособност ще бъде равно на работното време по календар. За втората половина на периода също се залагат, отработват и изплащат часовете по календар.

Вторият вариант е най-логичен при особеностите на работа в жп транспорта. При нас работните места са единични – обслужват се от едно лице и няма никаква необходимост, нито логика да бъдат залагани на работа две лица, с ясното съзнание, че единият няма да работи поради медицински отпуск. Но така или иначе въпроса как следва да се постъпи в гореописаната ситуация няма или поне не ни е известно да има официален отговор и решение.

В практиката и според указанията на НОИ изплащане на болничните става за часовете от графика, който е в сила към момента на представяне на болничния лист. И въпреки, че на пръв поглед изглежда логично (ако се приеме, за даденост, че ще се плаща по графика), смеем да твърдим, че при динамиката, с която настъпват промени в графиците, установяването на състоянието им към даден ден и час е много проблематично. Еднозначното определение на часовете по индивидуален график, които да станат основа за изчисление на полагащото се обезщетение според нас в много от случаите е невъзможно чисто физически. Според изискванията на НРВПО⁵² работодателят утвърждава поименни графици за работа за всеки период на сумирано отчитане на работното време, които трябва да се съхраняват най-малко 3 години след края на периода. Кодексът на труда⁵³ допуска 12 месечен период на сумирано изчисляване на работното време. Даваме за пример само един от стотиците варианти, които са възможни в нашата сфера на дейност – железопътна гара с три работни места за ръководител движение. Всяко място се обслужва от един човек на смяна, денонощен непрекъсваем процес на работа. Необходими в случая са не по-малко от 15 работника. За период от 12

⁵² Чл. 9а, ал.1 от НРВПО.

⁵³ Чл. 142, ал.4 от КТ.

(ДВАНАДЕСЕТ) месеца, за трите работни места трябва да се изготвят поименни графици, за всеки от 15-те ръководител движение. И тези графици следва да се поддържат актуални при всяка промяна – заболяване, самоотлъчка, налагащ се болничен, неотложна нужда за помощ на съседна гара и т.н. Следвайки логиката на нормативната база във всеки момент едновременно следва да са изпълнени няколко условия:

- Осигуряване трите работни места с работници;
- Без припокриване на времената;
- Без извънреден труд и т.н.

Всяко от горните условия, както и трите в общност, налагат всяка промяна в графика да е тотална и да изпълнява всички изброени и не изброени изисквания. При изготвен 12 месечен график и появата на първия болничен за 3 дена, няма да представлява голяма трудност да се определят часовете в нетрудоспособност на даденото лице. Но от тук нататък предстои преработване на целия график, както и на „подграфиците“ по работни места – за целия останал период и за всички служители. За да може да се посрещне следващият отсъстващ по болест и определи периода, за който следва да се изплати обезщетение.

Определяне нормата работно време при разрешен отпуск по медицински причини като функция на работните часове по индивидуалния график считаме също за неправилно Нормалната и обичайна логика на действията при определяне на нормата работно време и отчитане положения труд при заплащане според времетраенето на работата (повременната система на заплащане) при сумирано изчисляване на работното време има следната последователност:

1. Определят се работните дни за периода на изчисление/отчитане по календар (техния брой).
2. Произведението от броя на дните от т.1 по договорената дневна продължителност на работното време дава разполагаемия фонд работно време за периода.
3. Часовете по т.2 се разпределят по смени за покриване необходимостта от работна сила.

4. След приключване на отчетния период следва обратното превръщане на отработеното време от часове в дни . В отработеното време влизат часовете дневен и нощен труд (последните след превръщането им в дневни). Получените по този ред часове се делят на договорената дневна продължителност на работното време и така се получават отработените дни.

Този алгоритъм се използва, за определяне нормата за периода за всеки един работник, който работи през целия период на установяване сумирано изчисляване на работното време. Изчислената по този начин норма работно време може да се определи и характеризира като масова, обща норма. Отклонения от изложената последователност се налагат при:

- Постъпване на работа след началото на периода;
- Напускане преди края на периода;
- Ползване на отпуск извън случаите изброени в чл.9б, ал.3 от НРВПО;
- Ползване някой от отпуските по чл.9б, ал.3 от НРВПО.

В първите три случая при настъпване на съответното събитие се повтарят стъпките от 1 до 4 в изложената последователност. Единствената разлика е, че за изготвяне личния график за работа на конкретния работник вместо броя работни дни за целия период на изчисляване се ползва броя дни от неговия да го наречем личен период. Това е същия работен календар за периода, от който са „изрязани“ (премахнати) периодите, в които работника не е на разположение на работодателя поради някоя/и от изброените три причини.

Интересен, необясним и създаващ поредица проблеми е последния случай – когато се ползва отпуск за който се дължи обезщетение от НОИ. Тук се прави опит за преминава от работни дни по календар към часове от личния график. Определящ става не календара, а часовника. Личната НРВ за периода се определя като резултативно-остатъчна величина. НРВПО чл.9б, ал.3 описва този процес на преизчисляване така: „от нормата по ал. 1 се извадят съответните часове по утвърдения поименен график.“ Изваждането на часове от период определен в дни е логически и даже математически невъзможен и неправилен подход.

Първоначалната, основна норма, нормата по ал.1 на чл. 9б според самата наредба **„се определя в часове, като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, се умножи по дневната часова продължителност на работното време, определено в трудовия договор.“** Такъв е механизмът за определяне часовата продължителност на нормата, а фактическото ѝ измерение е в дни – работните дни по календар. И действително - нормата за периода в часове се определя като произведение на само две величини:

1. работните дни по календар;
2. дневната часова продължителност на трудовия договор.

Втората величина – дневната часова продължителност на работното време е константна величина. Най-малко не може да се променя до момента на предоговарянето ѝ от страните по индивидуалния трудов договор. Така че относно и по време на действие на графика е абсолютна константа. Единствената променлива във формулата за определяне на основната норма за периода са броя на работните дни. При нормална продължителност на работното време (което е масовия и най-често срещащ се случай) за да бъде даден период от време норма по смисъла на чл.9б, ал.1 от НРВПО трябва да отговаря на формулата

Работни дни x 8.

Последното на практика означава, че най-малката съставна част на нормата, която може да се отнема или прибавя към първоначалната ѝ стойност и новополученият период да остане норма е 8 часа (дори когато говорим за норма изразена в часове).

Ако се обърнем към нашата дейност можем да оприличим нормата на пътнически влак, състоящ се, за аналогия с горните примери, от 20 вагона с по 8 купета. Да, може да се каже и определи, че влака е със 160 купета. Може във влака да има купета за пушачи и непушачи, може купетата да се делят на 1-ва и 2-ра класа, може да се ремонтират, почистват само част от купетата от даден вагон и т.н. Но не може да отделим от влака 1, 2,3 и т.н. купета, а най-малко 8 (един вагон) и всякократно на 8 броя купета. И във всички случаи изваждането

и прибавянето може да стане само чрез вагона, но не по единично. Точно това се прави с чл.9б, ал2 от НРВПО – вадят се купетата за пушачи (дните в медицински отпуск), които са разпределени по 2, 3 във вагон и ни се внушава, че влака може да остане цял.

Друга причина да считаме определянето на нормата работно време при разрешен отпуск по медицински причини като функция часовете по индивидуалния график за неприемлива е коренно променената логика на развитие на процеса. По начало се определя норма часове, които се разпределят в периода и следва да се отработят. В края на периода се сумират отработените часове, преобразуват се в дни и се извършва плащане. Т.е. – плащането е накрая и зависи от отработеното време. При плащане на обезщетение за неработоспособност логиката се обръща на 180 градуса (народа казва „с краката нагоре“). Първо се определя колко е склонна държавата (НОИ) да плати, а след това платеното се вади от нормата и се получава новата норма, която осигуреният трябва да отработи. Този начин нито е логичен, нито справедлив и определено противоречи на принципите на социалното осигуряване.

Последното, на което предлагаме да обърнем внимание, е огромната грешка, която съзнателно или не е заложена в ал.3 на чл.9б от НРВПО при определяне компонентите на елементарното действие изваждане. При това действие участват само три величини:

- Умаляемо – според наредбата „нормата по ал. 1“;
- Умалител – следвайки наредбата „ съответните часове по утвърдения поименен график“
- Разлика – остатъчните часове, които формират остатъчната норма при ползване на някоя/и от отпуските, определени в ал3.

Ситуацията с умалителя вече уточнихме. Тук се съсредоточаваме към умаляемото. Ще си послужим с

Пример 4:

Входящите условия са

- Двамата работника старият познат Б и В, който постъпва на работа на 6-та дата в условия месец.

Другите условия са идентични с предишните примери:

- пълно работно време (8 ч);
- едни и същи условия за двамата, едно и също работно място;
- месечно сумирано отчитане на работното време;
- 12 часови смени (отново само дневен труд).

Работник Б							Работник В						
Дата	Ден от седмицата	Часове в работа		Часове с изплатено обезщетение	Норма за периода		Дата	Ден от седмицата	Часове в работа		Часове с изплатено обезщетение	Норма за периода	
		По график	Действително		Първоначална (обща)	Индивидуална			По график	Действително		Първоначална (обща)	Индивидуална
1	С					8	1	С					
2	Ч					8	2	Ч					
3	П					8	3	П					
4	С					8	4	С					
5	Н					8	5	Н					
6	П	12	12			8	6	П	12	12		8	8
7	В					8	7	В				8	8
8	С	12	12			8	8	С	12	12		8	8
9	Ч	12	12			8	9	Ч	12	12		8	8
10	П	12	12			8	10	П	12	12		8	8
11	С					8	11	С					
12	Н					8	12	Н					
13	П	12	12			8	13	П	12	12		8	8
14	В	12	12			8	14	В	12	12		8	8
15	С					8	15	С				8	8
16	Ч	12	12			8	16	Ч	12	12		8	8
17	П	12	12			8	17	П	12	12		8	8
18	С					8	18	С					
19	Н					8	19	Н					
20	П	12	12			8	20	П	12	12		8	8
21	В	12	12			8	21	В				8	8
22	С	12	12			8	22	С	12	12		8	8
23	Ч					8	23	Ч				8	8
24	П	12	12			8	24	П	12	12		8	8
25	С					8	25	С					
26	Н					8	26	Н					
27	П	12	12			8	27	П	12	12		8	8
28	В	4	4			8	28	В	4	4		8	8
За месеца		160	160	0		160	За месеца		136	136	0	136	136

Работните часове за периода - часовете в 160-0 = 160 болничен

Според данните от таблицата е видно, че за един и същи период от време Б и В имат определена различна норма, което е явно нелогично.

Правилото по което се определя умаляемото (нормата за периода) във формулата е разписано във второто изречение на ал.1, чл.9б от НРВПО – „Нормата се определя в часове, като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, се умножи по дневната часова продължителност на работното време, определено в трудовия договор.“
 Резултат на разпоредбата в нашия пример – 20 работни дни по 8 часа дават 160 часа норма за периода. Изключенията са дадени в алинеи 2 и 3 и се

отнасят само за случаите, когато се ползва някой вид отпуск, други изключения няма. И отклонение - ако буквално се спазва наредбата, всеки ново постъпващ също и напускащ преди края на периода дължи отработване на нормата. Но като нелогично и невъзможно това не се прилага.

Връщаме се към работник Б. За да се определи неговата индивидуална остатъчна норма се ползва „универсалният“ (важач за всички) механизъм за изчисляване умаляемото/нормата за периода. За целта се определя броя работни дни за периода. И тук идва едно огромно „НО“. Но работните дни в календара не са анонимни и безлични. Всеки от тях е част от определено, единствено и уникално денонощие, което има име, има точен идентификатор, определящ мястото му в месеца, годината, столетието. За нуждите на практическата работа достатъчни са годината, месеца и датата, за да бъде напълно установен даден ден. И така, нормата за нашия месец от примерите се определя от сумиране работните дни в него – дните, които в случая не са събота или неделя, тъй като липсват други почивни дни. Тук влизат и дните 1-ви, 2-ри и 3-ти, които за работник Б еднозначно са дни в отпуск. Един от случаите е медицинският отпуск. Този отпуск се удостоверява с болничен лист, в който черно на бяло пише „нетрудоспособен“ за периода от 1-ви до 3-ти и следва името на месеца и годината. По коя логика период на неработоспособност се включва като норма време, което следва да се отработи? Всичко изложено до тук ясно показва несъстоятелността и невъзможността да се определя норма чрез изваждане, а не чрез събиране. Особено неприятни и объркващи са ситуацияите, когато от дни се вадят часове.

Още няколко думи във връзка с продължителните отпуски с обезщетение от ДОО. За пример използваме обезщетението за осиновяване на дете до 5-годишна възраст, тъй като то се изчислява по механизма за изчисляване на обезщетенията при отпуск по медицински причини. Използваме този вид отпуск, тъй като неговата максимална продължителност – 365 дена е определена в КТ⁵⁴. Според нас няма никаква логика след като се разреши отпуск за

⁵⁴ КТ

„Отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст (Изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.)

Чл. 164б. (Ное - ДВ, бр. 104 от 2013 г., в сила от 01.01.2014 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) (1) Работничка или служителка, която осинови дете до 5-

следващата една година на лицето да бъде разработван график за работа. Ясно е, че за този период се заплаща обезщетение за норма време, от тук и в графика е най-логично да се залагат 8 часа за всеки работен ден (при индивидуален трудов договор с пълна продължителност на работното време), и то само за да може да се изплаща обезщетението по чл.34 от НПОПДОО. Чл.9а от НРВПО забранява в графици за работа да се залага работно време над нормата, но за целия период на отчитане. Тук възниква интересния въпрос. Как биха реагирали съответните органи, ако работодателят, без да нарушава нормативните изисквания при изготвяне на индивидуалния график за работа го направи така, че в първите месеци от периода заложените часове да са повече от нормата, а да се компенсират с намаление през следващите месеци?

Считаме, че времето „от-до“ в което човек е нетрудоспособен не зависи нито от неговите воля, желания и намерения, нито от волята и желанията на работодателя. Заболяването е процес във и независимо от двете страни по трудовия договор. Работодателят и работника нито по отделно, нито заедно не могат да влияят на разболяването. Даже нямат право да определят има ли заболяване и дали ако е налично води до невъзможност за полагане на труд. Наличието на нетрудоспособност и времето за продължителността ѝ се определят от медицинските органи. Работникът самостоятелно не може и няма право да преценява дали е или не е трудоспособен. Нещо повече, той няма правото както да не се яви на работа, считайки се за болен, така и да се труди, след като медицинският орган го е преценил за нетрудоспособен. Следователно и тези факти водят до извода, че определянето на периодите през които се заплащат обезщетенията от ДОО трябва да са:

- Обективно определяеми (независимо от волята и действията на работник и работодател);
- Определянето им да става по ясен, устойчив алгоритъм;
- Този алгоритъм и правила да са предварително известни и устойчиви във времето.

годишна възраст, има право на отпуск за период от 365 дни от деня на предаването на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст.

...

В подкрепа на горното може да посочим и Тълкувателно решение на Общото събрание на гражданската колегия на ВКС⁵⁵: „Когато се изчислява извънредният труд при тримесечно сумирано отчитане на работното време, ако в съответния тримесечен период работникът или служителят е ползвал отпуск, независимо от продължителността и вида му, тримесечната норма се редуцира съответно на реално отработените дни.“

Част от мотивите на съда:

„Сумираното работно време се установява в полза на работодателя за работници и служители, които извършват работа със специфичен характер и/или организация на труда /чл. 154а от КТ/, но изчисляването му се основава на продължителността, установена при подневното отчитане на работното време /чл. 142, ал. 1 от КТ/. Тримесечната норма на отчитане представлява допълнителна тежест за работника или служителя, тъй като затруднява възстановяването на работната сила, което биологично се осъществява най-добре в рамките на едно денонощие. След като се основава по принцип на подневно отчитане на работното време, тримесечната норма следва да бъде намалена съобразно реално отработените дни. Понеже тримесечното отчитане носи полза за работодателя, той следва да понесе и неблагоприятните последици от редуцирането, когато поради разрешен отпуск работникът или служителят не е изпълнявал трудовите си задължения. Тези неблагоприятни последици се изразяват в необходимостта работодателят да заплати възнаграждение за извънреден труд за отработеното време над редуцираната тримесечна норма.“

XII Приравняването на нощния труд към дневен само за смени с повече от 4 часа нощен труд и свързаното с това заплащане

Нощният труд е вреден за здравето. Това е един от малкото въпроси, които са безспорни и по който има обществен консенсус и единно мнение от страна на трудещите се, синдикатите, правителството и дори работодателите. Всички проведени изследвания, включително и тези на Световната здравна

⁵⁵ Тълкувателно решение №8 от 14 ноември 2014г. по дело №8/2013г., Общо събрание на Гражданска колегия ВКС

организация установяват, че нощният труд трайно уврежда здравето и следователно трябва да бъде максимално ограничаван. Нощният труд причинява умора, намаляване на качеството на съня, води до повишаване заболяемостта и отсъствия от работа, увеличават се трудовите злополуки и текучеството. Изследванията сочат, че при полагане на нощен труд се увеличава риска от заболявания на сърдечно-съдовата система, рак на простатата и на гърдата, на белите дробове и на пикочния мехур. Липсата на сън при работа през нощта води до депресии, диабет, метаболитни и всякакви други здравословни проблеми. Социалните рискове са свързани с проблеми в семейството, социална изолация и като следствие репродуктивни проблеми, което довежда и до демографски проблеми. Но съществуват случаи, в които нощният труд не може да бъде избегнат поради същността на производствените процеси и най-вече поради тяхната непрекъсваемост. Типичен представител на тези непрекъсваеми процеси е железопътният транспорт. Непрекъсваемостта на превозния процес е призната и отразена в Закона за железопътния транспорт, както и в подзаконовите актове – например Наредба №57 от 9 юни 2004г. за постигане на оперативна съвместимост на националната железопътна система с железопътната система в рамките на Европейския съюз⁵⁶. Железопътните предприятия са показателен пример за необходимостта от определяне, реда за полагане и съответно начина и правилата за заплащане нощния труд, когато е невъзможно да бъде избегнат.

Кодекса на труда определя като нощен всеки труд, който се полага от 22⁰⁰ ч. до 06⁰⁰ч. Нормалната продължителност на работното време според Кодекса е:

1. през деня до 8 часа;
2. през нощта до 7 часа.⁵⁷

⁵⁶ **Допълнителни разпоредби**

§ 1. По смисъла на тази наредба:

1. (изм. - ДВ, бр. 88 от 2007 г., изм. - ДВ, бр. 70 от 2019 г.) "Оперативна съвместимост" е способността на железопътната система да позволява безопасно и непрекъснато движение на влакове, които постигат необходимите нива на работа на тези линии.

⁵⁷ КТ:

„Чл. 136....

(3) Нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа.“

.....

От тук следва извода, че 7 часа нощен труд се равняват на 8 часа дневен труд, с всички произтичащи от това последици свързани с продължителността на работното време, трудов и осигурителен стаж и т.н. Нощният труд според Кодекса на труда се заплаща с увеличение. Минималните размери на увеличението се определят от Министерския съвет.⁵⁸ От своя страна МС издава съответните наредби, които уреждат начина на отчитане и заплащане на труда и в частност на нощния труд. Действащите в момента наредби на МС създават множество неясноти и противоречия, допускат и предполагат разнопосочни тълкувания с множество негативни последици за работещите.

Заплащането на нощния труд при СИРВ.

Заплащането на нощния труд е уредено в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ). Според наредбата за всеки час нощен труд се заплаща

1. Допълнително трудово възнаграждение;
2. Увеличено възнаграждение (спрямо дневния труд).

Допълнителното трудово възнаграждение е уредено в чл.8 от наредбата⁵⁹. Изрично е указано, че се изплаща за „всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч.“ В последната редакция на наредбата размера на това ДТВ освен като сума (каквато е практиката до 1 януари 2021г.) е поставен в зависимост от МРЗ за страната. С него няма проблеми нито сега, нито в годините назад.

Чл. 140. (1) Нормалната продължителност на седмичното работно време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 35 часа. Нормалната продължителност на работното време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 7 часа.

(2) Нощен е трудът, който се полага от 22,00 ч. до 06,00 ч., а за работници и служители, ненавършили 16-годишна възраст - от 20,00 ч. до 06,00 ч.

⁵⁸ КТ Заплащане на нощния труд

Чл. 261. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Положеният нощен труд се заплаща с увеличение, уговорено от страните по трудовото правоотношение, но не по-малко от размерите, определени от Министерския съвет.

⁵⁹ Чл. 8. (Изм. - ДВ, бр. 66 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0,15 на сто от минималната работна заплата, установена за страната, но не по-малко от един лев.

Силно проблемна се явява формулировката на начина/алгоритъма за изчисляване увеличеното възнаграждение за положен нощен труд при повременно заплащане и сумирано отчитане на работното време. Това увеличено заплащане е уредено в чл.9, ал.2 на НСОПЗ. Според текста на наредбата „При сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място.“ Този текст възприет буквално, като съдържание, логика и резултат може да се отнесе и да бъде част от нормативен документ, който определя и се отнася за работното време (при нас НРВПО). Задачата на НСОПЗ е да регламентира „редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения“⁶⁰. Редът и начинът, алгоритъмът за определяне увеличеното възнаграждение за положения в даден период на отчитане нощен труд включва следните задължителни стъпки:

1. Определяне часовете нощен труд положен през периода (Нт).
2. Определяне часовата ставка за един час дневно работно време лв./час (Чс).
3. Определяне начина и механизма за изчисляване увеличеното възнаграждение за нощен труд.
4. Изчисляване това увеличено възнаграждение (Увн).

От гледна точка на заплащането, с оглед целите на НСОПЗ – определянето на увеличеното възнаграждение за нощния труд, описано с формула изглежда така:

$$U_{вн} = Нт \times Чс \times К \text{ [лв.]}$$

Където:

U_{вн} – е увеличеното възнаграждение за нощен труд в лв.

⁶⁰ НСОПЗ:

Чл. 1. С наредбата се определят структурата и организацията на работната заплата, видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите.

Нт – е положението нощен труд за периода в часове.

Чс – е часовата ставка за периода в лв. на час.

К – е коефициента за определяне увеличеното възнаграждение.

Съставителите на НСОПЗ са се съсредоточили и описали само една и то междинна стъпка от така формулираната поредица от действия за изчисляване на коментираното увеличено възнаграждение – стъпка 3. В случая е решено увеличението да става чрез коефициент (К), чиято стойност е равна на „отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място“.⁶¹ Наредбата явно подрежда по друг начин множителите и преобразува формулата във следния вид:

$$Y_{\text{вн}} = (\text{Нт.} \times \text{К}) \times \text{Чс [лв.]}$$

Чисто математически резултатът е същия. Проблемите се пораждат от това, че алинея 2 на чл.9:

1. Еднозначно определя само стойността на коефициента.
2. Разпорежда умножаване на часовете нощен труд с този коефициент.
3. Това действие се представя като превръщане на нощните часове в дневни и това звучи като крайна цел, а не междинна стъпка. От тук се влиза в колизия с НРВПО в нейната текуща редакция и по-точно чл.9а.
4. Липсват указания за следващото действие – определяне на увеличеното възнаграждение за нощен труд, което би следвало да е крайната цел, за която цел т.2 е само механизъм за постигането ѝ.

⁶¹ НСОПЗ чл.9, ал.2

„(2) При сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място.“

Въпреки логическата плетеница създадена при постоянното преуреждане на въпроса за превръщането/приравняването на нощния труд към дневен, до приемането на чл.9а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) сериозни практически проблеми не съществуват.

Първоначално при влизането в сила на 1 януари 1987г. НРВПО урежда превръщането на нощните часове в дневни в чл.9. Определено е, че това превръщане при петдневна работна седмица става с коефициент 1,21⁶². До 1 юли 1993г. заплащането на ДТВ за нощен труд се извършва съгласно чл.2 от Наредбата за допълнителните трудови и други възнаграждения (НДТДВ) от 1991г.⁶³. В този период колизия между наредбите няма – НДТДВ не засяга въпроса за приравняването на нощния труд към дневен, който въпрос се решава от чл.9 на НРВПО.

На 14 юли 1993г. е прието ПМС №133, обнародвано Дв. бр.67 от 6 Август 1993, в сила от 01 юли 1993г. Постановлението:

- отменя НДТДВ, както и член 9 от НРВПО;
- приема Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения (НДДТВ).

Новоприетата НДДТВ в чл.6 определя ДТВ за нощен труд, а в чл.7, ал.2 и начина за превръщане нощния труд към дневен⁶⁴.

Отваряйки скоба, ще отбележим, че първоначално ДТВ за нощен труд е определено в процент към минималната часовата работна заплата. От месец март 1999г. това ДТВ се определя в абсолютна стойност и едва от 1 януари

⁶² НРВПО Обн. Дв. бр.6 от 23 Януари 1987г.

Чл. 9 (1) При сумирано изчисляване на работното време нормата на работното време в часове за периода на сумираното изчисляване се намира, като нормалната продължителност на работния ден се умножи по броя на работните дни за същия период.

(2) При определяне на работните часове при сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни, като 1 нощен час при 5-дневна работна седмица се зачита за 1,21 часа дневни, а при 6-дневна работна седмица - за 1,33 часа дневни.

⁶³ НДТДВ

Чл. 2. За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер, не по-малък от 20 на сто от минималната часова работна заплата за страната

⁶⁴ НДДТВ Чл.7, ал.2:

(2) При сумирано отчитане на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място

2021 г. след дълга и упорита борба от страна на синдикатите се възстанови връзката с минималната работна заплата за страната.

Връщайки се към НДДТВ – чл.7, ал.2 определя механизма за превръщане на нощните часове в дневни - с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време. Въпреки, че въпроса за това превръщане би следвало да намери решение в наредбата за работното време, в практическата дейност не създава проблеми. Това е поради отмяната на чл.9 от НРВПО. Фактически в периода на действие на НДДТВ часовете нощен труд при сумирано изчисляване на работното време се приравняват към дневен по силата на чл.7, ал.2 от НДДТВ и след това приравнените часове се заплащат по ставката за дневно работно време.

На свой ред в сила от 1 юли 2007 г. НДДТВ е заменена от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС №4 от 17 януари 2007 г., Дв брой 9 от 26.01.2007г. Механизмът за увеличено заплащане на нощния труд чрез приравняването му към дневен със съответния коефициент се запазва⁶⁵. С действащият и до момента коефициент всеки отработен нощен час се приравнява към дневен и по този начин се заплаща с увеличение. Тази „идилия“ продължава до 1 юни 2017 г., когато влиза в сила новоприетата ал.4 на чл.9а от НРВПО⁶⁶. Новото разпореждане е да се привеждат към дневен труд само „за смените с 4 и повече от 4 часа нощен труд.“

Очевидна е колизията между НСОРЗ и НРВПО по отношение превръщането на нощния труд към дневен за смените с по-малко от 4 часа

⁶⁵чл.9, ал.2 на НСОРЗ, както отбелязваме по-горе

⁶⁶ НРВПО Чл.9а, ал2:

(4) Когато се полага нощен труд, сборът от работните часове по графика на работника или служителя по ал. 3 се изчислява след превръщане на нощните часове в дневни за смените с 4 и повече от 4 часа нощен труд с коефициента по чл. 9, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с Постановление № 4 на Министерския съвет от 2007 г. (обн., ДВ, бр. 9 от 2007 г.; изм. и доп., бр. 56 и 83 от 2007 г., бр. 11 от 2008 г., бр. 10 и 67 от 2009 г., бр. 95 и 106 от 2011 г. и бр. 21 и 49 от 2012 г.). Превръщане на нощните часове в дневни не се извършва, когато за работното място е установено намалено работно време, както и в случаите, когато трудовият договор е сключен за работа само през нощта.

нощен труд. В практиката е наложено и се прилага становището на МТСП за този нощен труд да се изплаща ДТВ, но да не се превръща към дневен и съответно не се заплаща с увеличение. Липсата на логика при този подход бихме илюстрирали със следния пример

Пример 4

Двама работника А и Б са с абсолютно еднакви условия на труд и заплащане (равни основни заплати, еднакъв трудов стаж и в следствие равно ДТВ за придобит трудов стаж и професионален опит и т.н.), като работят:

- с основни заплати равни на МРЗ – 780лв.;
- при пълно работно време (8ч);
- при месечно сумирано изчисляване на работното време;
- на 8 часови смени, с единствена разлика само в нощния труд:
 - = смените на А включват 5 часа дневен и 3 часа нощен труд;
 - = смените на Б съответно 4 часа дневен и 4ч нощен труд;
- отчетния месец е с норма 160часа (20 раб. дни).

Разликата между полагания от двамата работници нощен труд за всяка смяна е само един час. Спазвайки разпоредбите на НРВПО стигаме до следната парадоксална ситуация (Таблица 1):

- А - полага 12 часа по-малко нощен труд, но;
 - работи 10,3 часа повече (една пълна смяна + 2.3 часа);
 - получава 14.04лв. по-малко месечно възнаграждение.

Таблица 1

Работник	Основна заплата лв.		Норма за периода		Часова ставка лв.	Нощен труд в смяната часове	Продължителност на смяната в часове		Брой пълни смени	Часове за "допълваща" смяна	фактически отработени часове		Работник	Заработена основна заплата	Доплащане за нощен труд в лѐва			Всячко трудово възнаграждение
	Дни	Часове	фактическа	преизчислена			Общ	От тях нощен труд			ДТВ	Увелич ение			Общо			
А	780.00	20	160	4,88	3,00	8,00	8,00	20	0,00	160,00	60,00	А	780,80	70,20	0,00	70,20	851,00	
Б	780.00	20	160	4,88	4,00	8,00	8,57	18	5,70	149,70	72,00	Б	730,56	84,24	50,24	134,48	865,04	
								Разлика А-Б		10,30	-12,00		Разлика А-Б	50,24	-14,04	-50,24	-64,28	-14,04

Забележки:

1. Изчисленията са при ДТВ за нощен труд в размер на 1,17 лв./час
2. И двамата покриват точно НРВ за периода 160ч (след приравняването на нощния труд).

Ситуацията е парадоксална, но следвайки указанията на НРВПО и МТСП може да стане и гротескна. За илюстрация – следващият пример. Разликата с предходния е само нощния труд на А, който тук е 3 часа и 45 минути на смяна. И така:

Пример 5

Двамата работника А и Б отново са с абсолютно еднакви условия на труд и заплащане, като работят:

- с основни заплати равни на МРЗ – 780лв.;
- при пълно работно време (8ч);
- при месечно сумирано изчисляване на работното време;
- на 8 часови смени, с разлика в нощния труд:
 - смените на А включват 4,25ч дневен и 3,75ч нощен труд;
 - смените на Б съответно 4 часа дневен и 4 часа нощен труд;
- отчетния месец отново е с норма 160часа (20 раб. Дни).

В следствие на прилагане най-новата редакция на чл.9А, ал.4 на НРВПО, излиза възможно в месеца да:

1. Ходиш на работа 1 смяна повече от колегата (работиш 20 дена, а той 19);
2. Работиш 10 часа и 18 минути повече от него;
3. Полагаш 3 часа повече нощен труд.

В резултат - получаваш по-голямо брутно трудово възнаграждение с 3 лева и 51 стотинки (Таблица 2). За 10 часа и 18 минути труд, от които 3 часа нощен, получаваш 3,51лв. повече. 3,51 разделено на 10,3 дава часова ставка от 34 стотинки. И пак отбелязваме – по 34 стотинки е пълното възнаграждение включително за всеки от 3-те часа допълнителен нощен труд. От „за равен труд – равно заплащане“ минаваме на „ колкото повече работиш, толкова по-малко получаваш“.

Таблица 2

Работник	Основна заплата лв.		Норма за периода		Часова ставка лв.	Нощен труд в смяната часове	Продължителност на смяната в часове		Брой пълни смени	Часове за "допълваща" смяна		Фактически отработени часове		Работник	Заработена основна заплата	Доплащане за нощен труд в лева			Всичко трудово възнаграждение
	Дни	Часове	фактическа	преизчислена			Общ	От тях нощен труд		ДТВ	Увелич ение	Общо							
А	780,00	20	160	4,88	3,75	8,00	8,00	20	0,00	160,00	75,00	А	780,80	87,75	0,00	87,75	868,55		
Б	780,00	20	160	4,88	4,00	8,00	8,57	18	5,70	149,70	72,00	Б	730,56	84,24	50,24	134,48	865,04		
							Разлика А-Б	Разлика А-Б		10,30	3,00	Разлика А-Б	50,24	3,51	-50,24	-46,73	3,51		

Забележки:

1. Изчисленията са при ДТВ за нощен труд в размер на 1,17лв./час
2. И двамата покриват точно НРВ за периода 160ч (след приравняването на нощния труд).

Както се вижда и от горните примери превръщането часовете нощен труд в дневни само за смените с 4 и над 4 нощни часа е нелогично. Липсата на логика е както от гледна точка заплащането на труда, така и от страна отчитане работното време и съответно трудовия и осигурителен стаж. Ситуацията е доста сериозна и дори курioзна, отчитайки различното мнение дори на контролните органи към МТСП. Цитат от въпрос от рубриката „Въпроси и отговори“ на социалното министерство⁶⁷:

„Предприятието, в което работя има установен сменен режим на работа със сумирано отчитане на работното време. До скоро нощният труд над 4 часа се приравняваше с коеф. 1,1430. След направена проверка от ГИТ имаше предписание да се преизчислява целият нощен труд. Независимо дали е до или над 4 часа. В предписанието е изписано Чл.9 Ал. 2 от НСОПЗ.

Моля, за Вашето становище кое е правилно да се преизчисляват часовете нощен труд над 4 часа или всички дори и да са под 4 часа.“

Извадки от отговора:

„Разпоредбата на чл. 9а, ал. 4 от НРВПО е съобразена и с изискванията относно нормалната продължителност на работното време, въведени в Кодекса на труда. Според чл. 141, ал. 2 от КТ работната смяна е смесена, когато включва дневен и нощен труд. Смесена работна смяна с 4 и повече часа нощен труд се смята за нощна и има продължителност на нощна смяна, а с по-малко от 4 часа нощен труд се смята за дневна и има продължителност на дневна смяна. В тази връзка превръщането на нощния труд в дневен следва да се извършва когато работната смяна включва 4 или повече часа работа през нощта. Следва да се има предвид, че в чл. 8 от НСОПЗ е предвидено, че за всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0,15 на сто от минималната работна заплата, установена за страната, но не по-малко от един лев. В този случай допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд се начислява и заплаща за всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч., независимо дали работната смяна включва 4 или повече часа работа през нощта“.

⁶⁷ Цитата е от сайта на МТСП, въпрос зададен на 02 март 2022г.

В този отговор, както и в почти всички коментари, становища, мнения и т.н., отнасящи се до въпроса за преизчисляване на нощния труд, за изходна и единствена опорна точка се използва текста на чл.141, ал.2 от КТ⁶⁸. Позоваването на посочения текст от КТ се прави като по шаблон – цитира се чл.141, ал.2 от КТ и след това се преминава към чл.9а от НРВПО. Според нас конкретния текст на КТ не води до извода, че следва да се превръща към дневен само нощния труд положен в смени с над 4 нощни часа. Ал.2 на чл.141 от КТ указва, че продължителността на смесената работна смяна се приравнява към продължителността на дневната или нощната такава, в зависимост от продължителността на нощния труд в нея. Но за да се случи това, трябва да са ясни правилата по която всяка смяна се определя като дневна или нощна. И по-важното – каква е продължителността на дневната и каква на нощната смяна. Логично е „чистата“ дневна смяна да включва само дневен труд, а нощната – само нощен. В тази конструкция чудесно се вписва смесената смяна. Тя се отнася към една от двете дневна или нощна според това, колко са часовете нощен труд, които съдържа. До тук добре, но става основния въпрос за продължителността. Единственият текст в КТ, който указва продължителност на смяната е чл.142, ал.4: „(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време.“ Тази максимална продължителност на смяната се отнася и до дневните и до нощните смени. Следователно не е възможно двете да се разграничат по максимална продължителност (поне при сумираното изчисляване на работното време). Остава възможността за ограничение на двата вида смени по нормалната им продължителност – до 8 часа дневната и до 7 нощната. 7-те часа нощен труд се равняват на 8-те дневен и за двата периода се изплаща еднакво и се зачитат за един ден осигурителен стаж. Нощен труд под 4 часа не

⁶⁸ **КТ Работа на смени**

Чл. 141. (1) Когато характерът на производствения процес налага, работата в предприятието се организира на две или повече смени.

(2) Работната смяна е смесена, когато включва дневен и нощен труд. Смесена работна смяна с 4 и повече часа нощен труд се смята за нощна и има продължителност на нощна смяна, а с по-малко от 4 часа нощен труд се смята за дневна и има продължителност на дневна смяна

се превежда към дневен, а се отчита и заплаща без увеличение като дневните часове в смяната. Но остават твърде много „НО“, част от тях:

1. Какво правим с 4 часова смяна – 1 час дневен труд и 3 нощен?

Възможен отговор е – има чл.9а – четирите часа са с еднакъв статут – на дневен труд. Резултат - смяна, която $\frac{3}{4}$ се намира в периода на нощен труд е с дневна продължителност.

2. Второ „но“. Ами ако смяната е 3 часа и трите са нощни?

Отговора – има си правило. Стоте процента нощен труд не се приравнява, плаща се и отчита като дневен.

3. Как да се постъпва към смяна с 3 часа дневен и 4 часа нощен труд?

Според логиката на чл.141, ал.2 – тази смяна е нощна и има продължителността на нощна (по досегашните ни разсъждения – 7 часа, но това не е от решаващо значение). Щом смяната има продължителността на нощна, тогава и всеки физически час от нея трябва да е с тежестта и значението на нощен труд, включително и 3-те дневни часа. Това дава възможност работното време да се отчита подневно и в случая да се признае 1 ден осигурителен стаж. Тогава пък няма да излезе сметката с плащането на труда. Намесва се и чл.9а от НРВПО – вървим в обратна посока, от нощен към дневен труд.

Според нас тук има още един определящ въпрос и неяснота – какво е „смяна“ и то във връзка с понятието време като измерител на труда? Нито КТ, нито наредбите дават легално определение. Възможностите са поне две. Първата е свързана с циклична, постоянна и непрекъсната смяна на работещите на дадена машина или работно място. Това предполага непрекъсваем по същността си работен процес, в който всяка „смяна“ има определени времеви граници. В този случай края на предходната смяна е начало на следващата. Но е възможна и друга трактовка – отрязъци от време, в които работещите се трудят, като едновременно постъпват или напускат предприятието на групи с относително постоянен състав. Примерно две смени по 8 часа и 8 часа, в които предприятието не работи.

Като мярка за положения труд работното време е обект и на осигурителното законодателство. Докато трудовото законодателство се занимава с планирането, разпределението и отчета на труда, обект на

осигурителното законодателство е вече вложения труд и като негов измерител отработеното време. И тук, както при трудовото законодателство, основните проблеми се явяват при сумираното отчитане на работното време.

Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж (НПОС) също определя размера на осигурителния стаж при сумирано изчисляване на работното време като резултат от деление - „сборът от отработените часове се раздели на установената с нормативен акт продължителност на работното време.“⁶⁹

Наредба №Н-13 от 17 декември 2019 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица е издадена от министъра на финансите. В забележка 2 към точка 16 (дни в осигуряване – общо) от указанията за попълване на декларация №1 Данни за осигуреното лице се указва, че дните с осигурителни вноски се получават като часовете (отработени и други с осигурителни вноски) в съответствие с графика се разделят поотделно на дневното договорено работно време⁷⁰. Графикът е прогноза, план за работа. Данните за действително отработеното време би следвало да се вземат от съответните отчетни форми за положения труд.

⁶⁹ Наредба за пенсиите и осигурителния стаж – чл.38, ал.3, т.2:

„2. (доп. - ДВ, бр. 24 от 2005 г., в сила от 01.01.2005 г., доп. - ДВ, бр. 19 от 2015 г., в сила от 01.01.2015 г., изм. - ДВ, бр. 17 от 2016 г., в сила от 01.01.2016 г.) осигурителният стаж на лицата по т. 1, които са работили при непълно работно време и са били осигурени върху не по-малко от минималния осигурителен доход за професията по икономическа дейност за съответната продължителност на работното време, се изчислява, като сборът от отработените часове се раздели на установената с нормативен акт продължителност на работното време; при тези условия се изчислява и осигурителният стаж на лицата, работещи при сумирано отчитане на работното време, като осигурителният стаж не може да бъде по-голям от броя на работните дни, за които е установено сумираното отчитане на работното време, с изключение на случаите по ал. 16; след изтичане на периода на сумираното отчитане на работното време изработените дни през всеки месец от периода на сумираното отчитане се приравняват на работните дни за съответните месеци от този период, както при изчисляване на стажа, така и при преценяване на правото на пенсия;“

⁷⁰ „2) При сумирано изчисляване на работното време отработените дни с осигурителни вноски, които се попълват в т. 16.1, съответно дните в т. 16.2, 16.3, 16.4, 16.5 и 16.А, за които са представени болнични листове, се получават, като часовете от тях в съответствие с графика се разделят поотделно на дневното договорено работно време, попълнено в позиция 4 на т. 16. ...“

XIII Влагане различен смисъл и липса на определения за част от понятията в нормативните документи

Осегаем проблем при определянето, плануването, отчитането на труда, както и определянето на осигурителния стаж е липсата на ясна систематизация и единно виждане за различните видове работно време. Няколко примера:

1. **Първия пример** за проблемите с разнообразните определения и трактовки - извадка от страницата на МТСП отнасяща се до работното време:

„Установената с Кодекса на труда нормална продължителност на работното време е т. нар. „пълно работно време“.

Когато се сключва трудов договор с работник или служител, задължително в трудовия договор се уговаря работното време и се записва дали то е пълно работно време, непълно работно време и т.н. В случаите, когато се записва, че работното време е „пълно“, се разбира, че това е работното време до 8 часа на ден (респ.7 часа) и до 40 часа на седмица (респ.35 часа).“

Тук според нас в два абзаца и три изречения има две неточности:

- 1. Пълното работно време не може да бъде отъждествявано с нормалното работно време. В КТ е използвано понятието „нормална продължителност“ на работното време. С оглед на това може да се приеме използваното тук от МТСП понятие „нормално работно време“. Но за това „нормално работно време“ най-важната характеристика (като за всяко „време“) е неговата продължителност, а тя в случая е определена от КТ. КТ определя нормалната продължителност на работно време във всичките й разновидности (дневно и седмично, през деня и през нощта) не в абсолютни стойности, а „до“. От което следва, че нормално работно време например през деня е всяко дневно работно време, чиято продължителност е по-малка или най-много равна на 8 часа.
- 2. Неправилно е твърдението, че когато в трудовия договор се записва „пълно работно време, следва да се разбира работно време „до 8 часа на ден“. Ако вместо „пълно работно време“ в

индивидуалния трудов договор се запише „до 8 часа на ден“ това би задължило работника да не работи повече от 8 часа, но и би му позволило изобщо да не се явява на работа (нулата е също „до“). Вярно тук е точно обратното – ако в договора се запише „пълно работно време“ следва да се разбира 8 часов работен ден (без „до“).

Кодексът на труда не формулира какво е „пълно работно време“. Според Тълковния речник значението на думата пълен⁷¹ е:

пълна, пълно, *мн. пълни, прил.*

1. На който е заета цялата вместимост или пределно допустимото. *Пълна тенджера с вода. Пълна къща.*

2. *Прен.* Който е изцяло обхванат от нещо, наситен с нещо. *Очите и са пълни с радост.*

3. Цял, завършен, ненакърнен. *Пълен кръг. В пълен състав.*

4. Който обхваща всичко от дадена област; изчерпателен. *Пълна библиография.*

5. Неограничен. *Пълна свобода.*

6. Достигнал предел; най-висш. *Пълна победа. Пълна тишина. В пълен ход.*

7. За човек и части от тялото му – дебел, който има наднормено тегло, но без да е груб. *Пълни крака.*

8. За оръжие – зареден, с неизгърмян патрон. *Пълна пушка.*

Следователно пълното работно време е време, което има максималната продължителност на нормалното работно време или казано по друг начин - нормално работно време с максимална продължителност.

2. **Вторият пример** за проблемите с разнообразните определения и трактовки на работното време е свързан с намаленото работно време. Намаленото работно време е уредено в чл.137 от КТ. Кодекса определя при какви условия и рискове се въвежда този вид работно време, какви са предпоставките и за прилагането му, както и очакваните последици. Алинея 2 на чл.137 указва, че видовете

⁷¹ пълен - значение на думата пълен в Тълковен речник | OnlineRechnik.com

работи, за които се установява намалено работно време, се определят с наредба на Министерския съвет. Едно от условията за прилагане на намалено работно време е изведено в отделна алинея – ал.3⁷². В изпълнение на КТ е издадена Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време (НОВРКУНРВ).Параграф 1-ви от ЗР на наредбата гласи: „§ 1. Наредбата се приема на основание чл. 137, ал. 2 от Кодекса на труда.“ Следователно задачите ѝ са поставени от въпросния текст на КТ, който е : „Видовете работи, за които се установява намалено работно време, се определят с наредба на Министерския съвет“ и нищо друго. Но чл.4 от НОВРКУНРВ⁷³ преурежда въпроса с правото на намалено работно време, като определя: „Право на намалено работно време имат работници и служители за дните, в които извършват определените в чл. 2 и 3 работи за не по-малко от половината от установената с Кодекса на труда нормална продължителност на работното време.“ Тук се ползва понятието „нормална продължителност“ на работното време, което е коренно различно от ползваното в КТ „законоустановеното работно време“. Без да повтаряме изложеното по-горе, само ще отбележим, че НОВРКУНРВ търси половината от интервал, от величина която варира от-до и няма точно определена стойност.

За това какво включва „законоустановеното работно време“ може да се стигне чрез анализ на чл.138, ал.1 и ал.2 от КТ⁷⁴. Според ал.1 непълното

⁷²КТ „Чл137...

(2) (Нова - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) Видовете работи, за които се установява намалено работно време, се определят с наредба на Министерския съвет.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) Право на намалено работно време по ал. 1, т. 1 имат работниците и служителите, които работят в съответните условия не по-малко от половината от законоустановеното работно време.“

⁷³ НОВРКУНРВ „Чл. 4. Право на намалено работно време имат работници и служители за дните, в които извършват определените в чл. 2 и 3 работи за не по-малко от половината от установената с Кодекса на труда нормална продължителност на работното време.“

⁷⁴ КТ **Непълно работно време**
Чл. 138. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 138 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Страните по трудовия договор могат да уговарят работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време). В тези случаи те определят продължителността и разпределението на работното време.

работно време е част от законоустановеното работно време. Ал.2 уточнява, че „месечната продължителност на работното време на работниците и служителите на непълно работно време е по-малка в сравнение с месечната продължителност на работното време на работниците и служителите, които работят по трудово правоотношение на пълно работно време. От тук може да се направи извода за равнозначност на законоустановеното и пълното работно време. Следователно според този текст законоустановеното работно време е максимално допустимото за определения период работно време (в случая – месец).

Неясна според нас е и последната 4-та алинея на чл.138 от КТ⁷⁵. и свързаната с нея т.4 на чл.404, ал.1⁷⁶. Двата текста класифицират като нарушение на трудовото законодателство работата извън определеното за тях работно време от работници или служители с трудови договори за непълно работно време, ако този труд не е допустим извънреден труд. И това е разбираемо. Непонятна е принудителната мярка - задължително предписание

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) В случаите по ал. 1 месечната продължителност на работното време на работниците и служителите на непълно работно време е по-малка в сравнение с месечната продължителност на работното време на работниците и служителите, които работят по трудово правоотношение на пълно работно време в същото предприятие и изпълняват същата или сходна работа. Когато на същата или на сходна работа няма заети работници и служители на пълно работно време, сравнението се прави спрямо продължителността на месечното работно време на останалите работници и служители в предприятието. ...'

⁷⁵ КТ чл.138, ал.4: „(4) (Нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) Трудов договор, сключен за част от законоустановеното работно време, се смята за сключен за работа при нормална продължителност на работното време в случаите, когато от контролните органи бъде установено, че работникът или служителят по този договор полага труд извън установеното за него работно време, без да са налице условия за полагане на извънреден труд в случаите, допустими от закона.“

⁷⁶ Принудителни административни мерки

Чл. 404. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г.) За предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях контролните органи на инспекцията по труда, както и органите по чл. 400 и 401 по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат следните принудителни административни мерки:

....

9. (нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) при наличие на обстоятелствата по чл. 138, ал. 4 да дават задължителни предписания на работодателите, органите по назначаването и длъжностните лица за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време

„за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време“. Та договора за непълно работно време също е договор за нормално работно време - следователно отговаря на евентуалното предписание без да бъде променян. Съвсем друга би била ситуацията, ако се предписваше преминаване към пълно работно време.

За последно по темата за не напълно ясните формулировки на отделните понятия – определението за „основно трудово правоотношение“. Съгласно §1, т.12 от КТ "основно трудово правоотношение" е всяко трудово правоотношение, което е съществувало преди сключването на трудовия договор за допълнителен труд⁷⁷. Ако договорите са само два, нещата са ясни – втория по време е договор за допълнителен труд. Проблема е, когато се появи трети трудов договор. Тогава съгласно т.12 първите два по време се явяват основни, спрямо третия. И най-объркващото – вторият договор едновременно е за допълнителен труд спрямо първия и е „съосновен“ с първия спрямо третия. И това само заради подхода за определение на основния договор чрез този за допълнителен труд и обратното (чл.111⁷⁸ и т.12 на §1 от КТ). Тук възниква и още един важен въпрос – какво е допълнителен труд? Според нас това следва да е допълнителен труд за човека, като труд над дадена граница – пълното работно време. Но КТ явно определя труда като допълнителен спрямо договора, а не спрямо човека. Доказателство за това е извънредния труд. Ако се трудя 9 часа всеки работен ден по един трудов договор, 9-ят час ще се отчете и заплати като извънреден труд. Но ако договорите са два, то труда по втория допълва часовете труд по първия до норма. В резултат – за еднакъв по време труд, ми признават различен осигурителен стаж⁷⁹.

⁷⁷ 12. (нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) "Основно трудово правоотношение" е всяко трудово правоотношение, което независимо от основанието, на което е възникнало, е съществувало преди сключването на трудовия договор за допълнителен труд

⁷⁸ КТ "Допълнителен труд при друг работодател"
Чл. 111. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) *Работникът или служителят може да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство), освен ако не е уговорена забрана в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение поради защита на търговска тайна и/или предотвратяване на конфликт на интереси."*

⁷⁹ Чл.38, ал.11 от НПОС

В заключение

- разбирайки, че повечето повдигнати въпроси и проблеми са се насложили в годините и не биха могли да бъдат решени в кратки срокове;

- надявайки се, че представяме материал, който може да послужи за основа на бъдещи обсъждания и търсене на решения,

ще си позволим да обобщим вижданията си за възможните според нас решения по повдигнатите въпроси:

1. Предприемане действия за създаване на действаща национална транспортна схема.

Цел – Интеграция на железопътния и автомобилния транспорт, синхронизация на разписанията на влакове и автобуси, подобряване обслужването, избягване дублираните линии.

2. Пълно компенсиране „БДЖ-Пътнически превози” ЕООД за възложените обществени превози, подобряване финансирането на ДП НКЖИ.

Цел – прекъсване негативната тенденция на изоставане в заплащането на персонала, привличане на нови кадри, преодоляване дефицита на работна ръка, подобряване възрастовата и образователна структура на заетите.

3. Преценка и предприемане на действия за интеграция под възможна форма между разделените държавни железопътни структури

Цел Оптимизация на използване на персонала, взаимозаменяемост и по-широка професионална квалификация на кадрите, повишаване производителността на труда,, създаване възможности за привличане и превоз както товари които не са масови, така и пътници от по-малки гари и спирки.

4. В изпълнение разпорежданията на Конвенция №1 на МОТ и Кодекса на труда признаване и заплащане като извънреден всеки труд извън

графика, включително работата преди началото и след края на работното време, както и по време на почивките в работния ден.

5. Възможност за въвеждане и прилагане сумирано изчисляване на работното време само при производства с непрекъсваем работен процес.
6. В изпълнение разпорежданията на Конвенция №1 на МОТ – определяне на непрекъсваемите производства, което може да стане в НРВПО.
7. Уточняване в Кодекса на труда, че ограниченията на извънредния труд в чл.146 се отнасят само до допустимия извънреден труд.
8. Възстановяване условията за допустимост по изключение на извънреден труд, като точки 5 и 6 от чл.144 се допълнят със следните текстове:
 - т.5 след „машини и други съоръжения“ с текста „- ако повредата предизвиква прекратяване на работата на голям брой работници“;
 - т.6 след „през редовното работно време“ с текста „- ако прекъсването ѝ може да доведе до повреждане на машини и материали“.
9. При работа по график и ползване на медицински отпуск:
 - Нормата работно да се определя както при другите видове отпуск – чрез изваждане от работните дни по календар работните дни включени в медицинския отпуск;
 - Обезщетението да се изплаща подневно – за същите дни, които се „свалят“ от календара;
 - Обезщетението да се изплаща независимо от наличието или липсата на извънреден труд;
 - Считаме неправилно заплащането на обезщетение за част от периода за сметка на работодателя (той също плаща дължимите осигуровки).

10. Преразглеждане, унифициране и ясно формулиране понятията в различните нормативни актове.
11. Определяне правата и задълженията на работещите с оглед личността, а не спрямо документа, в случая трудовия договор.

Отделно предлагаме по-краткосрочни решения на проблеми, зависещи от компетенцията и добрата воля на работодателите:

1. Преразглеждане системите за оценка на длъжностите и определяне основните заплати.
2. Предприемане на действия за обжалване на болнични листове само при обосновани съмнения и доказателства за опит за злоупотреба.
3. Преосмисляне и ревизиране практиката за налагане да се договаря в трудовите договори място на работа в няколко населени места или територии, в случаите когато това не следва от характера на работата. А когато се налага, да се предвиждат взаимоприемливи условия.