

Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

Информация

Откриване / Приключване: 01.04.2022 г. - 03.05.2022 г. Неактивна

Номер на консултация: #6667-K

Област на политика: Социална политика и заетост

Тип консултация: Закон

Вносител: Министерство на труда и социалната политика

Тип вносител: Национално

Кодексът на труда е нормативният акт, който урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях. Предложените изменения и допълнения в Кодекса на труда имат за цел да се насърчава сигурността и предвидимостта на трудовото правоотношение, като се запази неговата гъвкавост, както и да се подобрят възможностите за баланс между професионалния и личния живот. С проекта се предвиждат изменения и допълнения в Кодекса на труда, чрез които се осигурява по-голяма прозрачност и предвидимост на индивидуалното трудово правоотношение и усъвършенстване на нормативната уредба относно правата на работника или служителя, свързани със съвместяване на трудовите и семейните задължения.

Отговорна институция

Отговорна институция

Министерство на труда и социалната политика

Адрес: София, София 1000, ул. Триадница 2

Електронна поща: mlsp@mlsp.government.bg

Начини на предоставяне на предложения и становища

- Портала за обществени консултации (изисква се регистрация чрез имейл);
- Електронна поща на посочените адреси;
- Системата за сигурно електронно връчване <https://edelivery.egov.bg/> (изисква се квалифициран електронен подпис или ПИК на НОИ);
- Официалния адрес за кореспонденция.

Документи

Пакет основни документи:

[Справка за отразяване на предложенията и становищата - вер. 1.0 | 17.05.2022](#)

[Становище на А1 България ЕАД - вер. 1.0 | 03.05.2022](#)

[Становище: д-р Мл. Младенов - вер. 1.0 | 13.04.2022](#)

[Становище по оценката на въздействието - вер. 1.0 | 01.04.2022](#)

[Оценка на въздействието - вер. 1.0 | 01.04.2022](#)

[Проект на Доклад - вер. 1.0 | 01.04.2022](#)

[Мотиви - вер. 1.0 | 01.04.2022](#)

[Проект на ЗИД на КТ - вер. 1.0 | 01.04.2022](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Красимира Велчева (13.04.2022 15:39)

Индивидуалното право на отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя), п

„В КТ е регламентирано правото на отпуск поради бременност и раждане, при осиновяване на дете до 5-годишна възраст, за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, а в Кодекса за социално осигуряване (КСО) са определени условията за възникване на правото на съответните обезщетения и техните размери.

Ползването на отпуск в посочените случаи е **индивидуално право на майката** (осиновителката), което тя може по нейно желание да прехвърли на бащата (осиновителя) след навършване на 6-месечна възраст на детето или след изтичане на 6 месеца от деня на предаване на детето за осиновяване.“

С новия чл. 164в от КТ се регламентира **индивидуално право на отпуск** за отглеждане на дете до 8-годишна възраст **от бащата** (осиновителя), с право на парично обезщетение от държавното обществено осигуряване, но с **условие, че не е ползвал прехвърлен от майката отпуск по чл. 163, 164 или 164а от КТ**, като следва да се има предвид, че „Новата“ Директива 2019/1158/ЕС **не включва подобно ограничение**.

Във връзка с изложеното считам, че не следва индивидуално право на отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) да е обвързано с това дали майката (осиновителката) му е прехвърлила отпуск по чл. 163, 164 или 164а от КТ, т.к. се касае за отделни права на двамата родители. Освен това родителите на деца до 8 г. възраст, които са се възползвали от възможността за прехвърляне на цитираните отпуски преди влизането в сила на новата разпоредба, но попадайки във възрастовото ограничение на практика ще са **лишени от правото на избор по отношение на ползването на отпуск от бащата (осиновителя)** по реда на чл. 164в от КТ, т.е. за този кръг лица новата разпоредба е неприложима, докато родителите, които не са се възползвали от възможността за прехвърляне на отпуск съответно ще могат да преценяват дали да го прехвърлят или не с оглед на новата разпоредба. Това обстоятелство е в нарушение на **Закона за защита от дискриминация** и поставя родителите на деца до 8 - годишна възраст в неравносечно положение. На практика се оказва, че родителите на едните деца ще могат да ползват общо платен отпуск в размер на 2 г. и 2 месеца (+ бащата) независимо майката дали е прехвърлила индивидуалното си право на отпуск на бабата или дядото, когато работят по трудово правоотношение или го е ползвала. В другия случай ако цитираното право на майката е прехвърлено на бащата, то сумарно платения отпуск ще е с два месеца по малко, а именно 2 г.

Видно от изложеното следва да се помисли в посока отпадане на въведените ограничения или да се включи допълнителна разпоредба, която да урежда завареното положение, т.е. ограничението да важи за прехвърляне на отпуск по чл. 163, 164 или 164а от КТ след влизане в сила на чл. 164в от кодекса.

Автор: П С (04.04.2022 11:16)

Предложение за изменение с цел недопускане на дискриминация

Уважаеми Г-жи и Г-да,

С настоящия Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда една от поставените цели е **за постигане на равенството** между мъжете и жените при отглеждане на деца, но в предложенията за изменение **липсва предложение за изменение на чл.168**, т.е. **не е предвидено постигане на равенство** при ползване на допълнителен платен годишен отпуск **за бащите** и **липсва предложение за постигане на равенство между децата** при семейства с едно дете и семейства с две и повече деца.

При предходното обществено обсъждане на КТ, предложих изменението както следва:

„предложение за промяна по чл.168 от КТ

Предлагам текстът "Платен отпуск за две и повече живи деца" и чл. 168, ал.1 да се променят и допълнят както следва:

Платен отпуск за **едно** и повече живи деца

Чл. 168. ал.1) Ако е уговорено в колективен трудов договор **работник** или работничка, **служител** или служителка:

1. **с едно живо дете до 18-годишна възраст, има право на един работен ден,**
2. с две живи деца до 18-годишна възраст, има право на **два** работни дни,
3. с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на **четири** работни дни

платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва от майката или от бащата на детето/децата, когато работника/работничката, служителя/служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.“

Но отговора Ви при откразване на предложенията бе:

„Не се приема. Чрез колективен трудов договор има възможност да се договарят по-благоприятни условия за работника или служителя, като няма пречка да се договори и специален вид отпуск, свързан със семейното състояние на работника или служителя. Предлагащата промяна няма да доведе до гарантиране на повече права или задължения за страните по трудовото правоотношение от съществуващите към момента.“

Предлагам да преразгледате отговора си при настоящото изменение на КТ и да се заложат **равни права** както на бащите (работници и служители) и майките (работнички и служители), така и да не се допуска дискриминация **между родителите на едно дете и родители на две и повече деца. Всички деца на РБългария трябва да имат равни права независимо дали са единствено дете в семейството или имат братя или сестри..**

Справедливо е при едно живо дете да се полага пропорционален отпуск на майката или на бащата – един ден, при положение че от десетилетия е заложено при две деца – дните за платен допълнителен отпуск да бъдат два, т.е ако за две деца са необходими два дни – то е редно за едно дете да се полага един ден. Съществуващата сега действаща формулировка на чл.168 е от времена в които се е насърчавало семействата в страната да имат повече от едно дете, но към днешна дата вече е актуален въпроса – семействата да имат дете. Освен това считам сега действащия текст за дискриминация и спрямо децата на РБългария, защото дава

възможност при две и повече деца в семейството – майката да прекарва два и повече дни платен годишен отпуск с децата си, а майка на едно дете е лишена от тази възможност.

Аргументите Ви от предходното обществено обсъждане, че *„Предлаганата промяна няма да доведе до гарантиране на повече права или задължения за страните по трудовото правоотношение от съществуващите към момента и че чрез колективен трудов договор има възможност да се договарят по-благоприятни условия“* не отговарят на истината, защото масово работодателите отказват договаряне на по-добри условия с аргумента че в действащия КТ не е заложена изрична възможност за конкретната промяна, а именно: Липсва текст за ползване на един ден платен годишен отпуск от майката или бащата на едно дете.

История

Начало на обществената консултация - 01.04.2022

Приключване на консултацията - 03.05.2022

Справка за получените предложения

Справка или съобщение.

Окончателен акт на Министерския съвет
