



Web: www.aobe.bg

БСК е ротационен председател на АОБР за 2018 г.

Адрес: София 1000, ул. Алабин 16-20

Тел.: 02 932 09 11, факс 02 987 26 04

E-mail: office@bia-bg.com

Изх. № 17-00-48/15.10.2018 г.

ДО

ВАЛЕРИ СИМЕОНОВ,
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ ПО
ИКОНОМИЧЕСКАТА И ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ ЗА
ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Г-Н БИСЕР ПЕТКОВ,
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

ОТНОСНО: Решение на Съда на ЕС по дело C-12/17 Tribunalul Botoșani и Ministerul Justiției/Maria Dicu съгласно което, периодът на родителски отпуск не може да се приравни на период на действително полагане на труд

**УВАЖАЕМИ Г-Н СИМЕОНОВ,
УВАЖАЕМИ Г-Н ПЕТКОВ,**

Горепосоченото Решение на Съда на ЕС по дело C-12/17 Tribunalul Botoșani и Ministerul Justiției/Maria Dicu, съгласно което периодът на *родителски отпуск* не може да се приравни на период на действително полагане на труд, отново ни дава основание да поставим за решение въпросът с натрупване на платен годишен отпуск, за период, в който работникът или служителя ползва друг отпуск, по причини, които не са непредвидими и независещи от волята на служителя, каквито безспорно са отпускът при настъпване на временна неработоспособност и отпускът при бременност и раждане.

В нашето законодателство *родителският отпуск* не е регламентиран като самостоятелен вид отпуск. Разпоредбите на Директива 2010/18 за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) и за отмяна на Директива 96/34/ЕО са транспонирани, чрез инкорпорирането им в различни текстове на Кодекса на труда, в т.ч. чл. 163, ал. 8, 164, 164а, 164б, 165, 167 и 167а.

Според решението на Съда на ЕС, работник, който ползва родителски отпуск, през периода на този отпуск остава работник по смисъла на правото на Съюза, но когато изпълнението на трудовото му правоотношение е спряно въз основа на националното право¹, временно спира и изпълнението на взаимните задължения на работодателя и на работника.

С тези аргументи, съдът заключава, че положението на работника в родителски отпуск се отличава от това на работник, който не е в състояние да изпълнява задълженията си, поради отсъствие по болест, която е надлежно доказана, също и от това на работничката, която упражнява правото си на отпуск по майчинство, тъй като, за разлика от посочените по-горе отпуски, „*ползването на родителски отпуск ... не е непредвидимо и в повечето случаи е следствие от желанието на работника...*”

Съгласно чл. 2 на Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време, съгласно която (Чл. 2, Определения) „*работно време*” означава всеки период, през който работникът работи на разположение на

¹ Директива 2010/18, клауза 5, точка 3 от Рамковото споразумение за родителския отпуск

работодателя и изпълнява своята дейност или задължения, в съответствие с националното законодателство и/или практика".

С оглед на изложеното, настояваме да бъдат предприети действия за съответните изменения на Кодекса на труда, като времето на отпуск, през който не е полаган труд по причини, които не са извън волята на работника и служителя, да не се взема в предвид при изчисляване на полагаемия се платен годишен отпуск и изплащане на обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение, като визираме основно родителския отпуск (всички текстове за отглеждане на дете до 8-годишна възраст). Считаме, че този въпрос следва да бъде оставен в полето на колективното трудово договаряне, а не да бъде уреден с императивни норми.

Съгласно чл. 9, ал. 2 на Кодекса за социално осигуряване, за осигурителен стаж, без да се правят осигурителни вноски, се зачита времето на платен и неплатен отпуск за отглеждане на дете, на платените и неплатените отпуски за временна неработоспособност, за отпуск за бременност и раждане и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст. Резонно, за времето на ползване на тези отпуски, работникът и служителят получава обезщетение от държавното обществено осигуряване, а не трудово възнаграждение, тъй като не полага труд. Няма никаква причина, този период да се взема в предвид, при изчисляване на размера на полагаемия се платен годишен отпуск, който има съвсем друго предназначение, а именно – възстановяване на работника и служителя от положения при работодател труд.

Изменения от такъв характер няма да засегнат правото на работниците и служителите да ползват тези видове отпуск, нито да правото им да ползват парично обезщетение, в този смисъл няма да се отразят негативно на провежданите политики и цели за съвместяване на трудовия и личен живот, намаляване на дискриминацията между двамата родители/осиновители и осигуряване на своевременно завръщане на майките на пазара на труда. Същевременно, ще се отстрани едно законодателно решение, което неоправдано прехвърля финансова тежест върху работодателите.

Разчитаме на вашата ангажираност и отговорност да предприемете необходимото за прецизиране на българската трудово-правна уредба, в т.ч. и в светлината на последната съдебна практика на Съда на ЕС.

С УВАЖЕНИЕ,

РАДОСВЕТ РАДЕВ

*Изпълнителен председател на БСК
и председател на АОБР за 2018 г.,
по поръчение на АИКБ, БСК, БТПП и КРИБ*