

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

№ 04-03-237 от 16.01.2007 г.

Относно изчисляване на работното време при ненормиран работен ден

Съгласно чл. 139а, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ), за някои длъжности поради особения характер на работата работодателят, след консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ, може да установява ненормиран работен ден.

Работниците и служителите с ненормиран работен ден са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичането на редовното работно време. Работата над редовното работно време в работни дни се компенсира с допълнителен платен годишен отпуск, а работата в почивни и празнични дни - с увеличено възнаграждение за извънреден труд.

От цитираната разпоредба е видно, че установяването на ненормирано работно време се извършва от работодателя. Ако за съответната длъжност е установено, че попада сред длъжностите на ненормиран работен ден (което става със заповед на работодателя), то лицето има задължение при необходимост да изпълнява трудовите си задължения и след изтичане на работното време. Ето защо трудът, положен извън рамките на установеното редовно работно време, не се счита за извънреден труд. Затова лицата, чиито длъжности попадат в режим на ненормирано работно време, не могат да претендират за изплащане на възнаграждение за положения извънреден труд, положен през работните дни на седмицата. Работата над редовното работно време в работни дни се компенсира с допълнителен отпуск, който съгласно чл. 156, ал. 1, т. 2 КТ е не по-малко от 5 работни дни. По голям размер на допълнителния отпуск може да се уговаря в колективен трудов договор, както и между страните по трудовото правоотношение.

Също така няма законово изискване положените часове труд извън редовното работно време да отговарят на броя на дните допълнителен отпуск за ненормирано работно време.

Разпоредбата на чл. 139, ал. 5 от Кодекса на труда предвижда, че за някои категории работници и служители, поради особения характер на работата им, може да бъде установявано задължение да дежурят или да бъдат на разположение на работодателя през определено време от денонощието.

Категориите работници и служители, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му се определят от министъра на труда и социалната политика. За прилагането на тази разпоредба е в действие Наредба № 2 от 22.04.1994 г. за реда за установяване на задължение за дежурство или за разположение на работодателя. Условието за дежурство са установени в чл. 2 от наредбата.

Съгласно чл. 2, ал. 2 от Наредба № 2 от 22.04.1994 г. за реда за установяване на задължение за дежурство или разположение на работодателя, дежурството представлява специфична организация на работата при подневно или сумирано отчитане на работното време, при спазване изискванията на КТ относно междудневната и междуседмичната почивка. Това означава, че времето на дежурството е работно време, през което работникът или служителят се явява на работното си място и изпълнява работата по трудовото си правоотношение. За целта е необходимо в съответната длъжностна характеристика за работното място или индивидуалния трудов договор да се определи трудовата функция, включително и за времето на дежурството.

Времето за дежурството се определя с месечен график, утвърден от работодателя (чл. 4 от наредбата).

В случаите при подневно отчитане на работното време, когато работникът или служителят полага труд през почивните дни и официалните празници, се заплаща извънреден труд, съгласно чл. 262, т. 2 и 3 КТ.

За работа при сумирано изчисляване на работното време, положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но за не по-малко от 50 на сто (чл. 262, т. 4 КТ).

Сумирано изчисляване на работното време не се допуска, когато се работи при режим на т. нар. ненормиран работен ден. Това е така, защото при този режим на работното време предварително не е известно кога може да се наложи превишаване на нормалната

продължителност на работното време, а ако се допусне и сумирано изчисляване, има опасност да се наруши минималната непрекъсната междудневна или седмична почивка.

В чл. 3, ал. 1-4 от същата наредба е предвидено, че когато особеният характер на работата налага, с колективния или индивидуалния трудов договор, може да се уговори задължение за работника или служителя да бъде на разположение на работодателя извън територията на предприятието с готовност да осъществи при необходимост трудовата си функция. Мястото на разположението се уговаря между работника или служителя и работодателя.

Времето, през което работникът или служителят се намира на разположение извън територията на предприятието, не се включва и не се отчита като работно време. То се заплаща по реда на чл. 8 на Наредбата за допълнителните и другите трудови възнаграждения.

Фактически извършената работа през времето на разположение се отчита и заплаща като извънреден труд.

От гореизложеното правим следния извод: времето на разположение или дежурството, от една страна и ненормираният работен ден, от друга, са възможности за разпределение на работното време в предприятието. Те следва да се въвеждат от работодателя при условията на алтернативност, а не да съществуват кумулативно по отношение на едни и същи длъжности.