

Нови моменти в режима на сумирано отчитане на работното време

Сумираното отчитане на работното време съгласно чл. 142 от Кодекса на труда е една изключително гъвкава форма на работно време и поради това особено предпочитана в секторите производство и търговия. Тук извънредният труд има съвсем различно измерение – да се надхвърли „класическия“ осемчасов работен ден е съвсем допустимо, тъй като сумарното отчитане позволява на работодателите да предвидят през определени дни и месеци по-дълго (от законоустановеното) работно време, а през други дни/месеци – по-кратко такова, така че в крайна сметка в края на сумарния период (1-2-3 месечен, но не повече от 6 месеца) средното работно време на съответния работник/служител да не надхвърля законоустановения максимум от 8 работни часа на ден. Ако все пак, поради една или друга причина (напр. непредвидено заместване на работник или служител по болест, предколедна производствена необходимост и пр.) средното работно време на работника или служителя надхвърли 8 часа, то за работодателя възниква задължение за заплащане на извънреден труд с добавка от 50 %.

Действащата нормативна уредба

Понастоящем *Наредбата за работното време, почивките и отпуските* съвсем не е изчерпателна по отношение режима на сумирано отчитане на работното време. Тя не предлага конкретна регламентация на реда за изготвяне и промяна на графикаите, отчитане на отпуските и болничните и пр., и създава поради това противоречиви интерпретации и затруднения дори и сред компетентните органи по труда. Поради това предприетите промени на наредбата, които влизат в сила от 01.01.2018 г., на практика въвеждат едни по-ясни правила в изготвянето, респ. изменението на графикаите за работа и отчитането на положения труд в края на сумарния период.

Към какво са насочени тези промени

- въвеждане на ясни правила относно изготвянето на графикаите;
- установяване на нормата за продължителност на работното време;
- нови правила за превръщането на нощните часове в дневни;
- правила за отчитане на работните часове и изчисляване на трудовото възнаграждение.

Графикаите и задължението за информиране

Паралелно с досегашното задължение на работодателите за утвърждаване на предварителни поименни графикаи за работа за периода, за който е установено сумираното отчитане, е въведено и задължение на работодателите за запознаване на работниците и служителите с утвърдените графикаи преди започване на работа по тях. Липсва обаче конкретика до кой момент най-късно преди започване на работата по



Адв. Мария Дренска

Адвокатско дружество
Павлов и съдружници
Pavlov and Partners Law Firm
14 Tzar Osvoboditel Blvd.,
1000 Sofia, Bulgaria
Бул. „Цар Освободител“ 14,
София 1000, България
Т +359 2 4471350
F +359 2 4471390
E dimitar.zwiatkow@cms-rrh.com

cms.law

график работодателя трябва да предприеме съответното информиране, което от своя страна поражда нови въпроси: достатъчно ли е например при 6-месечен сумарен период работодателя да уведоми работниците и служителите си за графика само ден преди започване на работата по новия график? По лично мнение, при установени по-дълги сумарни периоди уведомяването трябва да се извършва в по-ранен момент, но практиката ще покаже доколко и как този модел ще работи у нас. Също така не е конкретизиран начинът на информиране, като в това отношение законодателят е предоставил пълна свобода на работодателя и този му подход следва да се приветства. Така напр. в големите производства по-удачен вариант на информиране би бил окачването на графика на видно място в предприятието, а в предприятията, възлагащи надомна работа, респ. работа от разстояние, където надомните работници и служители рядко посещават централния фирмен офис, индивидуалното уведомяване би бил един по-привлекателен начин.

Тези предварителни графици могат да бъдат променяни от работодателя при промяна на броя на заетите работници и служители или при промяна на обстоятелствата, при които те са били утвърдени (напр. отсъстващ работник/служител по болест). Поименните графици, както и досега, следва да се съхраняват най-малко 3 години след края на периода.

Норма за продължителност на работното време

Поименните графици се изготвят така, че сборът от работните часове по графика на работника или служителя за периода, за който е установено сумираното изчисляване, трябва да е равен на нормата за продължителност на работното време. Изрично вече се посочва, че нормата за продължителност на работното време за сумарния период 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. При многомесечно сумирано изчисляване на работното време при изготвянето на графици работодателите трябва да съблюдават нормата на работното време общо за целия период, а не по отделните месеци.

Превръщането на нощните часове в дневни

Изрично е регламентирано, че когато се полага нощен труд, сборът от работните часове по графика на работника или служителя се изчислява след превръщане на нощните часове в дневни за смените с 4 и повече от 4 часа нощен труд. Превръщането се извършва с коефициента съгласно *Наредбата за структурата и организацията на работната заплата*. Следователно в графика следва да се заложат толкова часове, които след превръщане на нощния труд в дневен дават работен ден от 8 часа, така че работодателят да не допуска работа над определената за месеца норма.

Изключение е предвидено, когато за съответното работно място е установено намалено работно време, както и когато трудовият договор е сключен за работа само през нощта – в тези хипотези превръщане на нощните часове в дневни не се извършва.

Следва да се има предвид, че превръщането на нощните часове в дневни има за цел месечната норма така да бъде определена предварително (с графика), че принципно да не води до полагане на извънреден труд.

Дните отпуск

По-нататък новите нормативни текстове внесоха дългоочакваната яснота относно дните на отпуск по график (платен годишен отпуск и др.) както и относно дните по болест, които до момента по тълкуване на контролните органи задължително се включваха в работното време на съответния работник или служител и в крайна сметка често водеха до надвишаване на нормата работно време за периода, респ. до „фиктивен“ извънреден труд. Сега новите изменения изрично предвиждат преизчисляване на нормата за продължителност на работното време, ако в рамките на периода работникът или служителът е ползвал отпуск (независимо от неговото основание). В този случай от броя на работните дни за съответния сумарен период се изваждат съответните дни, в които работникът или служителът е следвало по график да бъде на работа, но е използвал отпуск.

Изравняването и заплащането на часовете

Ако работодателят изготви график за периода, в резултат на който работникът или служителът отработи по-малко часове от нормата си, работодателят дължи заплащане на пълния размер на трудовото възнаграждение. В тези случаи се приема, че работникът или служителът е бил в престой не по своя вина. Отново в пълен размер работодателят заплаща трудовото възнаграждение на работници и служители, чиито трудови договори бъдат прекратени преди изтичането на сумарния период, макар да не са отработили всички часове съобразно графика си. Тези правила не се прилагат, ако работникът или служителът виновно не се е явявал на работа. Ако пък в края на периода отработените от работника или служителя часове надвишават нормата му за периода, работодателят отчита и заплаща времето в повече като извънреден труд.

Така, ако работодател е избрал едномесечен период на отчитане на работното време и в месеца има 20 работни дни, нормата работно време за периода ще бъде 160 часа. Отработеното от работника или служителя в повече (над 160 часа) следва да се заплати като извънреден труд и се отчита пред Инспекция по труда.

Съгласно Писмо № 94-4103 от 22.07.2014 г. на МТСП, на отчитане подлежи само действително положеният извънреден труд, отработен над месечната норма за продължителност на работното време, без превръщане обаче на нощните часове в дневни. Това е така, защото получените часове в повече при преизчисляването на дневния и нощния труд създават неточно разбиране за наличието на извънреден труд, тъй като в този случай работникът или служителът не работи извънредно по смисъла на чл. 143, ал. 1 КТ.