

Как стои въпросът със заплащането на положен извънреден труд?

Отговорът на този въпрос дава едно от последните изменения на Кодекса на труда влязло в сила от 01.08.2004 г. е промяната на чл.150, където се регламентира заплащането на извънредния труд и по силата на който отпадна забраната за компенсиране на положения извънреден труд с почивка (ДВ бр.52/2004 г.) И това е така, защото в нашето трудово законодателство е заложен принципът на възмездността – срещу престация на работната сила на работника или кружителя работодателят му дължи трудово възнаграждение. Извънредният труд следва да се заплаща при всички положения с уговорката, че трудовото възнаграждение се дължи в увеличен размер – чл.262 от КТ. На работници и служители с ненормиран работен ден не се признава извънреден труд, когато работят допълнително в работен ден. Но работата в почивни и празнични дни и за тях се зачита за извънреден труд и се заплаща с увеличение, каквото се полага и на всички останали работници – не по-малко от 75% за работа през почивните дни и не по-малко от 100% за дните на официалните празници. Работата извън редовното работно време се въвежда от реработодателя след консултации със синдикатите за онези категории работници при които естеството на работата е такова, че понякога се налага да си вършат задълженията извън определеното за това работно време. Този труд именно се компенсира с допълнителния платен годишен отпуск, който не може да е под 5 работни дни годишно или под договорения такъв в браншовото колективно споразумение. Заради ненормирания работен ден обаче не може да се възлага допълнителна работа и през почивни и празнични дни. Този труд законодателят го определя като извънреден и се плаща при всички случаи с увеличение – чл.262 от КТ.

Абсолютно невъзможно е да се приеме и тезата, че работодателят не следва да заплаща възнаграждение за положен извънреден труд, защото последният е незаконен и е положен без да са спазени изискванията на чл.144 и следващите го от КТ и чл.15 и следващите от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

Въпреки с полагането, компенсирането и заплащането на положения извънреден труд следва да се уреди в колективното трудово договаряне, а когато то не се спазва и противоречи на разпоредбите на КТ и КТД, може да бъде санкционирано от съответната инспекция по труда.

(из месечния дайджест по трудови правоотношения)

Илка Димитрова