



Промени в Кодекса на труда

Правни новини



Август 2022

Повишена информираност относно елементите на трудовото правоотношение

Срочен трудов договор със срок за изпитване

Допълнителен труд при друг работодател

Изменение на трудовото правоотношение

Прозрачност в условията на труд

Ползване на отпуск при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка

Професионалната квалификация на служителите

Отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя)

Права на служителя за съвместяване на трудовите и семейните задължения

Народното събрание прие изменения и допълнения на Кодекса на труда („КТ“), с които в националното ни законодателство се въвеждат изискванията на Директива 2019/1152/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз и на Директива 2019/1158/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

В Държавен вестник, брой 62 от 05.08.2022 г. е обнародван Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда, като промените влизат в сила, считано от 01.08.2022 г.

Нововъведенията имат за цел от една страна да насърчат сигурността и предвидимостта на трудовото правоотношение, а от друга – да подобрят възможностите за съвместяване на трудовите и семейните задължения. По-долу представяме обобщение на по-важните промени.

Повишена информираност относно елементите на трудовото правоотношение

Усъвършенства се процедурата по предоставяне на необходимата писмена информация при изменение на трудовото правоотношение.

Новото правило създава задължение за работодателя да предоставя информацията на служителя най-късно до влизане в сила на изменението на трудовото правоотношение, а не както беше досега – при първа възможност или най-късно до един месец след влизането в сила на изменението. Целта е информацията да стане известна на служителя своевременно, за да се гарантира нужната степен на прозрачност по отношение на условията на труд и да се избегнат възможните трудови спорове.



Срочен трудов договор със срок за изпитване

Въвежда се изискване, когато трудовият договор е с определен срок, по-кратък от една година, срокът за изпитване да е до един месец. По този начин срокът на изпитване се съобразява с продължителността на договора.



Допълнителен труд при друг работодател

Досега действащата разпоредба даваше възможност за сключване на допълнителен трудов договор, освен ако е уговорено друго в индивидуалния трудов договор по основното трудово правоотношение на служителя. Това правило даваше възможност за въвеждане на пълна забрана за полагане на допълнителен труд при друг работодател. С изменението на разпоредбата на чл. 111 от КТ забраната за полагане на допълнителен труд при друг работодател може да се уговаря само поради съображения за защита на търговска тайна и/или предотвратяване на конфликт на интереси.

По този начин в трудовия договор по основното трудово правоотношение вече няма да може да се уговори обща забрана за сключване на трудов договор за допълнителен труд.

Работодателите по основното трудово правоотношение ще могат да ограничат служителя единствено в случаите, когато допълнителната работа води до риск за компрометиране на търговските тайни на работодателя или ще доведе до конфликт на интереси при изпълнение на работата. Изменението цели да гарантира конституционното право на труд на служителите, включително при друг работодател, като същевременно зачита и необходимостта от защита на търговските интереси на работодателя.



Изменение на трудовото правоотношение

Изрично се предоставя възможност на служителя писмено да предлага на работодателя изменение на трудовото правоотношение във връзка с:

- (i) преминаване от срочен на безсрочен трудов договор и/или
- (ii) от непълно на пълно работно време.

Едновременно с това се създава задължение за работодателя, ако не приеме предложението, да уведоми писмено служителя в срок до 1 месец, като мотивира отказа си. Така се създава гаранция, че работодателят ще разгледа предложението и ще изложи обективни причини, в случай че не го приема. Когато предложението е направено повече от два пъти за период от една година, работодателят не е задължен да предоставя мотивиран писмен отговор на служителя.



Прозрачност в условията на труд

Създават се задължения за работодателя да запознава служителя с правилата и процедурите за определяне на индивидуалната работна заплата, да осигурява информация за условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на КТ, както и информация за осигуряваните от работодателя обучения, свързани с поддържане и повишаване на професионалната квалификация и подобряване на професионалните умения. Промените имат за цел гарантиране правото на служителя да получава пълната информация относно условията на трудовото правоотношение, което е предпоставка за по-голяма удовлетвореност от работата, както и за избягване на трудови спорове.



Ползване на отпуск при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка

Изменят се правилата за едностранно предоставяне от страна на работодателя на платения годишен отпуск на служителя, когато при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни служители. С въпросното изменение се премахват съществуващи сега противоречия с общата уредба на платения годишен отпуск, като изрично се посочва, че работодателят може едностранно да предостави ползването на отпуск дори когато служителят не е придобил минимално изискуемия 4-месечен трудов стаж за възникване на правото на ползване на платен годишен отпуск.



Професионалната квалификация на служителите

С допълнение в чл. 228а от КТ изрично се регламентира, че всички разходи, свързани с обучението за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на служителите, са за сметка на работодателя, когато задължението му за осигуряване на обучението произтича от нормативен акт, колективен трудов договор или от споразумение между страните по трудовото правоотношение.

Поради обстоятелството, че участието в обученията е по нареждане на работодателя, времето на обучението ще се отчита като работно време с произтичащите от това права на служителя, включително правото да получава трудово възнаграждение, право на непрекъсната междудневна и седмична почивка и други. Когато е възможно, обучението следва да се провежда по време на работа, в рамките на установеното работно време на служителя, което е предпоставка за пълноценно участие в обучението, без да се намалява почивката на наетото лице.



Отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя)

С новата разпоредба на чл. 164в от КТ се регламентира индивидуално право на отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст в полза на бащата (осиновителя) с гарантирано право на парично обезщетение от държавното обществено осигуряване. С цел да се осигури правото на парично обезщетение по време на ползването на отпуска, се въвеждат и съответни промени в Кодекса за социално осигуряване. С изменение в Закона за здравното осигуряване, се урежда и здравното осигуряване на лицата, ползващи този вид отпуск, като вноската за периода на отпуска е за сметка на работодателя.

Отпускът ще бъде в размер на 2 месеца, като е предвидена възможността той да се ползва наведнъж или на части.

Бащата (осиновителят) ще може да ползва отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст, когато той не е ползвал прехвърлен от майката/осиновителката отпуск за бременност и раждане отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или отпуск за осиновяване на дете до 5-годишна възраст, нито пък е ползвал отпуск при смърт или тежко заболяване на родител или осиновител. Служител, който сам е осиновил дете и е ползвал отпуска за осиновяване на дете до 5-годишна възраст на това основание също няма да има право да ползва отпуска за отглеждане на дете до 8-годишна възраст.



Права на служителя за съвместяване на трудовите и семейните задължения

С измененията и допълненията на чл. 167б от КТ се гарантира право на служителя да получи мотивиран писмен отговор от работодателя, когато писмено поиска изменение на трудовото правоотношение с цел съвместяване на личния и професионалния живот, но работодателят не приеме направеното от служителят предложение. Нормативно са определени случаите, при които служителят има право да предложи на работодателя изменение на трудовото правоотношение за определен период. Предвидено е, че предложението може да се отнася до продължителността и разпределението на работното време, преминаване към работа от разстояние, както и до изменения на други условия, които да улеснят съвместяването на трудовите и семейните задължения.

От това право могат да се ползват служители, които са родители (осиновители) на дете до 8-годишна възраст, както и тези, които полагат грижи за родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия поради сериозни медицински причини.



Как можем да помогнем?

Екипът на КПМГ остава на ваше разположение при въпроси или нужда от съдействие относно тълкуването и прилагането на измененията и допълненията в Кодекса на труда.



За информация

Емил Евтимов

Директор, Правни консултантски услуги

Тел.: +359 2 9697 600

eevtimov@kpmg.com

Елиана Юрчиева

Старши сътрудник, Правни консултантски услуги

Тел.: +359 2 9697 600

eyurchieva@kpmg.com



home.kpmg/bg



Поверителност | Правни условия

Получавате това съобщение от КРМГ в България. Това е непоискано търговско съобщение по смисъла на Закона за електронната търговия. Ако не желаете да получавате повече съобщения, моля, [натиснете тук](#).

КПМГ България ООД, бул. „България“, 45/А, 1404 София, България.

© 2022 КПМГ България ООД, българско дружество с ограничена отговорност и фирма-членка на глобалната КПМГ организация от независими фирми членки, асоциирани с КПМГ Интернешънъл Лимитид, английско дружество с ограничена отговорност. Всички права запазени.