



Промени в Кодекса на труда

Април 2024 г.

Работно място при работа от разстояние

Здравословни и безопасни условия на труд при работа от разстояние

Възлагане и отчитане на работата от разстояние

Работно време при работа от разстояние

Междудневна и седмична почивка

Солидарна отговорност за изпълнителя по договор за услуги за неизплатени трудови възнаграждения от негов пряк подизпълнител

Как можем да помогнем?

В Държавен вестник, брой 27 от 29.03.2024 г., е обнародван Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда („ЗИД на КТ”), с който се въвеждат нови правила по отношение на работата от разстояние. Промените влизат в сила от 02.04.2024 г.

На работодателя и на служителя се възлагат редица нови задължения във връзка с осигуряването на подходящо работно място, спазването на минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, както и възлагането и отчитането на работата, когато за това се използва информационна система.

Въведени са и общоприложими нови правила във връзка с междудневната и междуседмичната почивка на служителите. Регламентирана е и солидарна отговорност за изпълнителя по договор за услуги, когато неговият пряк подизпълнител, в качеството му на работодател, е в неизпълнение на задълженията си за изплащане на трудови възнаграждения.

Работно място при работа от разстояние

Изменя се дефиницията за работно място при работата от разстояние: „място в помещение в дома на работника или служителя или в друго помещение по негов избор извън предприятието, където се извършва работата“, а не както досега, „домът на работника или служителя или друго помещение по негов избор извън предприятието“.

С промените е създадена възможност в индивидуалния трудов договор да бъде посочено повече от едно място на работа, от което служителят може да работи дистанционно.

Допълнително, работодателят може да променя мястото на работа за не повече от 30 работни дни годишно по писмено искане на служителя при условия и по ред,

определени с трудовия договор и/или с вътрешни актове на предприятието.

За служителите, които извършват работа от разстояние, е въведено задължение да осигурят работно място за работа от разстояние към датата на възникване или изменение на трудовото правоотношение, както и да предоставят на работодателя писмена информация за характеристиките на осигуреното работно място.



Здравословни и безопасни условия на труд при работа от разстояние

Работодателят е длъжен да предприема конкретни мерки, за да гарантира, че към датата на възникване или изменение на трудовото правоотношение, конкретните работните места за извършване на работа от разстояние отговарят на минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд.

Служителите, извършващи работа от разстояние, вече следва незабавно да уведомяват работодателя за всяка злополука на работното място по предварително уговорени ред и начин.

Въведено е и ново правило във връзка с намаляването на отговорността на работодателя при трудова злополука или професионална болест, настъпила при работа от разстояние, когато пострадалият не е спазил предписаните му правила и норми за здравословни и безопасни условия на труд.

Със ЗИД на КТ се въвеждат и промени в Закона за безопасни и здравословни условия на труд, свързани с редица задължения на работодателя във връзка с осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд за работещите от разстояние.



Възлагане и отчитане на работата от разстояние

Въвежда се легална дефиниция на понятието „информационна система за алгоритмично управление“, като се предвижда използването на такъв вид система за възлагане и отчитане на работа от разстояние.

Когато възлагането и отчитането на работата от разстояние е чрез информационна система, работодателят следва да осигури на служителя писмена информация за вида и обема на свързаните с работата данни, които се събират, обработват и съхраняват в нея.

Когато се използва информационна система за алгоритмично управление на работата от разстояние, работодателят осигурява на служителя писмена информация относно начина на вземане на решения. По писмено искане на служителя работодателят или определено от него длъжностно лице е длъжен да провери решението на системата за алгоритмично управление и да уведоми служителя за окончателното решение.



Работно време при работа от разстояние

Както и преди, при работа от разстояние служителите сами организират своето работно време, но в съответствие с промените, те трябва да бъдат на разположение и да работят във времето, в което работодателят е в комуникационна връзка с трети лица, а не само със своите търговски партньори, както досега.

Действително отработеното време може да се отчита и чрез автоматизирана система за отчитане на работното време. Работодателят е длъжен при поискване да предостави на служителя, който извършва работа от разстояние, достъп до данните в системата за отработеното от него работно време.



Междудневна и седмична почивка

Въведени са и промени във връзка с междудневната и междуседмичната почивка, които ще бъдат приложими за всички служители, а не само за работещите от разстояние. Изрично е посочено, че служителите няма да бъдат длъжни да отговарят на иницириана от работодателя комуникация по време на междудневната и седмичната почивка освен когато в индивидуалния и/или в колективния трудов договор са уговорени условия, при които това е допустимо.



Солидарна отговорност за изпълнителя по договор за услуги за неизплатени трудови възнаграждения от негов пряк подизпълнител

Съгласно промените, когато работодателят е пряк подизпълнител по договор за предоставяне на услуги, изпълнителят по договора ще отговаря винаги солидарно с работодателя за гарантиране изплащането на трудовите възнаграждения на служителите, но ограничено – до правата на служителите, произтичащи от договорните отношения между изпълнителя и работодателя-подизпълнител. Изпълнителят няма да носи отговорност, когато е изпълнил или изпълнява точно и добросъвестно задълженията си по договора му с работодателя.



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

Асоцииран мениджър, 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](#).

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

© 2024 КРМГ България ООД, българско дружество с ограничена отговорност и фирма-членка на глобалната КРМГ организация от независими фирми членки, асоциирани с КРМГ Интернешънъл Лимитид, английско дружество с ограничена отговорност. Всички права запазени.