



ПОСЛЕДНИ ПРОМЕНИ В ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Аспасия Петкова

Експерт по социално и здравно осигуряване

Ключови думи:	Резюме
<p><i>Трудови правоотношения</i></p> <p><i>Еднодневен трудов договор</i></p> <p><i>Задължения на работодателите</i></p> <p><i>Отпуски</i></p> <p><i>Работно време</i></p>	<p><i>Разгледани са промените в Кодекса на труда от 17.07.2015 г. и съответстващите им изменения и допълнения в Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Промените са съществени и засягат работодателите и всички работници и служители. Засегнати са въпроси, свързани с промени в реда за ползване на отпуските, променливото работно време, прекратяване на правоотношенията по повод пенсиониране и др.</i></p>

Промените в Кодекса на труда (КТ) са публикувани в ДВ, бр. 54 от 17.07.2015 г., а измененията и допълненията в Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) са публикувани в ДВ, бр. 63 от 18.08.2015 г. Промените са в сила от деня на обнародването им в Държавен вестник, съответно от 17.07.2015 г. и от 18.08.2015 г.

Извършените промени са разнообразни по съдържание и засягат разнородни въпроси на трудовите правоотношения. Те могат да се обособят в тематични групи със сходен предмет.

1. Тристранно сътрудничество

В чл. 3 КТ са добавени ал. 3 и ал. 4, уточняващи и разширяващи тристранното сътрудничество. Държавата осъществява регулиране на трудовите и непосредствено свързаните с тях осигурителни отношения, както и въпросите на жизненото равнище в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Изпълнението на споразуменията се осъществява от държавата. Споразумения между представителните организации на работниците и служителите и работодателите за приемане на нормативни актове могат да се сключват, когато споразумението е сключено по тяхно искане след преценка на държавата и когато държавата е предложила сключване на споразумението. Има се предвид държавният орган, който е компетентен за приемане на съответния нормативен акт, с оглед на който се сключва споразумението.

2. Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа

В чл. 114а е уреден новият вид трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа, който има особености. Той се сключва по утвърден образец писмено между работник и регистриран земеделски стопанин за работа

за един работен ден, но за не повече от 90 дни в една календарна година. Такива договори може да се сключват за професии, неизискващи специална квалификация, в основна икономическа дейност „Растениевъдство“ – само за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула.

С Наредба № РД 07-8 от 13 юли 2015 г. за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл. 114а КТ пред Инспекцията по труда се утвърждава образец на трудов договор и се определят процедурите по предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори.

Трудовият договор трябва да съдържа данни за страните, място на работа, наименование на длъжността, размер на трудовото възнаграждение, дата на изпълнение на работата, продължителност, начало и край на работния ден. Продължителността на работното време е равна на пълната законоустановена продължителност. Трудовото възнаграждение се изплаща в брой лично на работника срещу разписка в края на работния ден. При изплащането се удържат личните осигурителни вноски по Кодекса за социално осигуряване, Закона за здравното осигуряване, които работодателят е внесъл авансово, и данъка.

За разлика от другите трудови договори, договорите по чл. 114а КТ не се регистрират в НАП при сключването и при прекратяването им и за тях не се прилагат чл. 62, ал. 3 и 4, чл. 127, ал. 1, т. 4 и чл. 128а, ал. 3.

Работодателят не е длъжен да връчи на работника при започване на работа длъжностна характеристика, а при прекратяване на трудовото правоотношение не издава заповед за уволнение или друг документ, с който се удостоверява прекратяването му.

Положеният труд по трудовото правоотношение по чл. 114а КТ не се признава за трудов стаж, но се признава за осигурителен стаж по КСО и за това време се дължат вноски за здравно осигуряване по Закона за здравното осигуряване. Лицата, които получават обезщетения за безработица, могат да полагат труд по чл. 114а КТ, докато получават обезщетенията. Осигурителните вноски трябва да бъдат внасяни предварително върху минималния осигурителен доход, трябва да бъде подавана декларация образец № 1 с код за вид осигурен „97“, да се подава декларация образец № 6 и т.н.

Създаването на чл. 114а КТ наложи промяна в Кодекса за социално осигуряване, Закона за здравното осигуряване и Закона за насърчаване на заетостта.

3. Трудово досие на работника или служителя

В разпоредбите на новия чл. 128б със заглавие: „Задължение на работодателя да води трудово досие на работника или служителя“ изрично се регламентира задължението на работодателя да води трудово досие на всеки работник или служител. Целта е установяването на общ и еднакъв ред за комплектуване на документите, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение на всеки отделен работник или служител. Това означава, че при постъпване на работа на всеки работник или служител трябва да се създава трудово досие с целия набор от документи във връзка с възникването,

съществуването и прекратяването на трудовото правоотношение: екземпляр от сключения трудов договор, от документите за постъпването му на работа, длъжностна характеристика, заповеди за ползване на различните видове отпуски, изменение на трудовото правоотношение, заповеди за командировки, за награждаване, за наложени дисциплинарни наказания, за прекратяване на трудовото правоотношение и др. Работникът или служителят има право на заверени копия от документите в досието.

4. Отработване при променливо работно време

Променливото работно време може да се въведе от работодателя в предприятия, в които организацията на труда позволява това, като преценката е негова. Работодателят трябва да прецени продължителността на работното време, през което задължително работниците или служителите трябва да присъстват на работното си място. В чл. 139, ал. 3 КТ се предвижда, че извън времето на задължителното присъствие работникът или служителят трябва да отработва неотработеното работно време в следващия или в други дни от същата седмица. Това може да стане преди началото или след края на работното време.

В чл. 4а, ал. 2 НРВПО са уточнени условията за прилагането на гъвкавото работно време. В Правилника за вътрешния трудов ред се определят началото и края на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, времето на задължително присъствие в предприятието, когато е уговорено променливо работно време, времето за хранене на работниците и служителите в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, както и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието.

С променливите граници на работното време не може да се нарушава минималният размер на обедната, междудневната и седмичната почивка (чл. 151 КТ).

При разделяне на работния ден на две или три части броят на прекъсванията, без обедната почивка, не може да бъде повече от две за един работен ден, а продължителността на всяко прекъсване, с изключение на обедната почивка, не може да бъде по-малка от 1 час.

В чл. 8, ал. 3 е регламентирано попълването на специалната книга за отчитане удължаването и компенсирането на работното време, в която се посочват: номерът на заповедта за удължаване на работното време, данни за проведените консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ, трите имена на работника или служителя, денят и времето на удължаване, продължителността на периода на удължаване, началната и крайната дата на периода на удължаване и номерът на заповедта за компенсиране, а в случаите по чл. 136а, ал. 5 КТ – и изплатеното възнаграждение. Когато в предприятието е въведена автоматизирана система за обработка на информацията за работните заплати и управлението на персонала, в специалната книга се вписват само номерата на заповедите за удължаването и компенсирането на работното време, ако другите данни са включени в тази система.

5. Нощен труд за младежи от 16 до 18-годишна възраст

С промяната в чл. 140, ал. 2 КТ нощен е трудът, който се полага от 22,00 ч. до 06,00 ч., а за работници и служители, ненавършили 16-годишна възраст – от 20,00 ч. до 06,00 ч. Промяната означава, че младежите между 16 и 18 г. вече могат да работят до 22 часа, вместо до 20 часа.

6. Неплатен служебен или творчески отпуск

Съгласно новата ал. 2 на чл. 161 времето на неплатен служебен или творчески отпуск по ал. 1 се зачита за трудов стаж. Служебният отпуск е отпуск в интерес на изпълняваната работа по трудовото правоотношение. Отнася се за неплатения служебен или творчески отпуск при условия и по ред, установени в колективен трудов договор или в споразумение между страните по трудовото правоотношение.

7. Отпуск за отглеждане на малко дете от 1 до 2-годишна възраст

Уеднаквява се отпускът за отглеждане на малко дете за всички деца, независимо от поредността им. Съгласно промяната в чл. 164 след използване на отпуска поради бременност, раждане или осиновяване, ако детето не е настанено в детско заведение, работничката или служителката има право на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст. Преди промяната отпускът за четвърто и всяко следващо дете беше 6 месеца. Поради тази промяна отпада и отпускът по чл. 165 КТ. Това наложи отмяната на чл. 47 и чл. 49 и промени в чл. 48, ал. 3, чл. 49г НРВПО.

8. Промени в реда за ползване на платения годишен отпуск

Ползването на платения годишен отпуск (редовен, удължен, допълнителен) засяга всички работници и служители.

Отпадат изискванията в КТ за съставяне и спазване на графици за платените годишни отпуски. Промяната в чл. 172, 173, 174 и 176 урежда нов ред за ползване на отпуските.

Ползването на всички платени годишни отпуски става с писмено разрешение от работодателя. Ползването на официалните религиозни празници от работници и служители, които изповядват вероизповедание, различно от източноправославното, може да става по техен избор като част от полагаемия им се платен годишен отпуск или като неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Общият брой на тези празници не трябва да надвишава броя на дните за източноправославните религиозни празници по чл. 154 КТ (Коледа и Великден).

Запазва се правото на работодателя едностранно да предоставя ползването на платения годишен отпуск в изчерпателно изброени случаи в чл. 37б НРВПО, а именно при престой повече от 5 работни дни, при едновременно ползване на платения годишен отпуск от всички работници и служители в предприятието, което е предвидено в нормативен акт или в правилника за вътрешния трудов ред, т.нар. ваканционно ползване, и когато работникът или служителят след покана от работодателя не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се полага. В последния случай работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя до изтичане на давностния срок по чл. 176а., ал. 1 КТ.

Поначало работникът или служителят е длъжен да използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася. Работодателят е длъжен да му го разреши, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176. В този случай на работника или служителя се осигурява ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск.

Когато отпускът е отложен или не е ползван до края на календарната година, за която се отнася, работодателят е длъжен да осигури ползването му през следващата календарна година, но не по-късно от 6 месеца, считано от края на календарната година, за която се полага.

Съгласно чл. 176 КТ ползването на платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година от:

1. работодателя – поради важни производствени причини при условието на чл. 173, ал. 5, изречение трето (ползването на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск);
2. работника или служителя – когато ползва друг вид отпуск или по негово искане със съгласието на работодателя.

Преценката за „важните производствени причини“ е на работодателя и не може да се оспорва.

Друг законоустановен платен годишен отпуск може да бъде отпуск поради болест, бременност и раждане, майчинство и др.

Тогава отложенният отпуск трябва да се ползва през първата година след отпадането на причината и то през първите 6 месеца.

Когато работодателят не е разрешил ползването на отпуск в случаите и в сроковете по чл. 176, ал. 2, работникът или служителят има право сам да определи времето на ползването му, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително.

Остават в сила текстовете, свързани с двугодишната погасителна давност за ползване на отпуските по чл. 176а КТ, независимо от причините, поради които отпускът не е бил ползван. Когато ползването на отпуска е било отлагано по реда на чл. 176а, ал. 1 КТ, било защото страните не са поискали писмено това, или защото са пропуснали, отпускът може реално да се ползва в рамките на установената двугодишна давност. Давността започва да тече от началото на календарната година, за която отпускът се полага или през която е отпаднало ползването на другия законоустановен отпуск. Неизползваният платен годишен отпуск, който не е отпаднал по давност, подлежи на парично обезщетение на основание чл. 224 и 178 КТ при прекратяване на трудовото правоотношение.

Натрупаният неизползван платен годишен отпуск до 31.12.2009 г. продължава да се запазва, може да се ползва по всяко време, а при прекратяване на трудовото правоотношение подлежи на парично обезщетение на основание чл. 224 във връзка с чл. 178 КТ.

В НРВПО също тези текстове са уточнени в членове 37а, 37б, 37в, 37г, 37д, 38, 38а. При ползването на отпуските, независимо по какъв повод са отложени, трябва да се спазва давностният срок.

9. Изисквания за информиране

В началото на всяка календарна година, но в срок не по-късно от 31 януари, работодателят е длъжен да уведоми писмено всеки работник или служител за размера на платения годишен отпуск, който има право да ползва през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години. Това са изискванията на чл. 37а НРВПО.

10. Отпадане на задължението да се разработват правила за безопасни условия на труд

С отпадането на чл. 277 отпадна и задължението на работодателя да разработва и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието, познавайки най-добре спецификата и опасностите при извършване на различните дейности. Счита се, че тези разпоредби са уредени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Това задължение на работодателя отпадна независимо от факта, че за някои дейности рисковете за живота и здравето на изпълнителите е голям, а специални текстове в закона няма. Например правила за ограждане на шахти, изкопи и др. Липсата на такива правила може да доведе до неприятни последици за изпълнителите, засягащи живота, здравето и работоспособността им.

11. Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие – нови правила

Без предизвестие работникът или служителят може да прекрати трудовия договор писмено, когато е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Това гласи новата точка 12 на чл. 327, ал. 1. Отнася се за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст на основание чл. 68, ал. 1 – на общо основание и чл. 68, ал. 3 – намалена пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Работникът или служителят може по бърз и лек начин едностранно без предизвестие да прекрати трудовия договор по взаимно съгласие по чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, без да иска съгласие на работодателя. Това негово право се упражнява чрез писмено волеизявление, отправено до работодателя, като прекратяването на трудовия договор настъпва с получаването на искането от работодателя.

12. Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие поради придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст

Възстановява се действащата до 2012 г. възможност работодателят да прекратява с предизвестие трудовото правоотношение с лицата, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

След промяната в чл. 328, ал. 1, т. 10 работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и при навършване на 65-годишна възраст за

професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от ПЗР на Закона за висшето образование. Прилага се както за придобиване право на пълна пенсия по чл. 68, ал. 1, така и за намалена пенсия по чл. 68, ал. 3 КСО. Това е право на работодателя, а не негово задължение.

Остава в сила текстът на чл. 328, ал. 1, т. 10а, съгласно който работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя, когато трудовото правоотношение е възникнало, след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

13. Делегиране на дисциплинарна власт

С промяната в чл. 192, ал. 1 КТ работодателят може да делегира правото си да налага дисциплинарни наказания на друго длъжностно лице с ръководни функции. Това означава, че не на какво да е лица, а на „длъжностно лице“ и то с ръководни функции. „Длъжностно лице“ е работник или служител, на когото е възложено да управлява ръководството на трудовия процес в предприятието, в неговите поделения и низови звена, както и работник или служител, който изпълнява работата на специалист във функционалните и обслужващи звена на предприятието.

Това длъжностно лице трябва да изпълнява ръководни функции, т.е. то трябва да е член на ръководството на предприятието по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ, съгласно който „Ръководство на предприятието е ръководителят на предприятието, неговите заместници и други лица, на които е възложено ръководството на трудовия процес, включително и в поделение на предприятието, както и в колективните изборни органи за управление (стопански съвет, управителен съвет, изпълнително бюро, оперативен бюро и др. подобни).

Дисциплинарната власт може да се делегира на заместниците на едноличния ръководител – представител на работодателя: от министъра – на заместник-министъра, от директора – на заместник-директора, от началника – на заместник-началника и други подобни ръководни длъжностни лица, които са част от ръководния екип на едноличния представител на работодателя.

14. Промени в трудовия договор с условие за обучение по време на работа

Първоначалното название на този договор беше „договор за ученичество“. Променени са чл. 230-232 КТ. Съгласно новата ал. 2 на чл. 230 КТ трудовият договор с условие за обучение на учениците в професионалните училища и професионалните гимназии се сключва по реда на глава петнадесета, раздел I. С учениците в професионалните училища и професионалните гимназии се сключват трудови договори със съответния работодател, с който се провежда обучението, свързано с придобиване на умения, навици, сръчност по изпълнение на съответната професия или занаят. Така учениците са едновременно ученици и работници или служители. Това е всъщност дуалното обучение – усвояване на научни знания и практически умения в реална производствена среда.

Същността на чл. 230, ал. 3 КТ е, че сключването на трудовия договор между ученика и работодателя трябва да се съобразява с разпоредбите за закрила на чл. 301-305 КТ, които се съдържат в глава петнадесета „Специална закрила на

непълнолетни“. При сключването на трудовите договори с тях се прилагат законовите изисквания за характера на работата, необходимостта от предварителни медицински прегледи за годност, разрешение от инспекцията по труда за всеки отделен случай. Задълженията на работодателя са да полага особени грижи за облекчаване на условията за придобиване на квалификация, уведомяване на родителите за възможни рискове, установяване на 35-часова работна седмица и 7-часов работен ден, удължаване на платения годишен отпуск на не по-малко от 26 работни дни, който се ползва поначало през лятото, и т.н.

Сключването на трудов договор между ученик и работодател означава, че между тях възникват права и задължения, като за неуредените въпроси се прилагат правилата в раздел I от глава пета на КТ.

Библиографска справка:

Кодекс на труда

Наредба за работното време, почивките и отпуските

RECENT CHANGES IN LABOUR LAW

Aspasiya Petkova

Social Security and Health Expert

<i>Key words:</i>	<i>Summary</i>
<p><i>Employment relationships</i></p> <p><i>One-day employment agreement</i></p> <p><i>Employer obligations</i></p> <p><i>Leaves</i></p> <p><i>Working hours</i></p>	<p><i>The article discusses the amendments to the Labour Code of 17 July 2015 and the conforming amendments and supplementations to the Ordinance on Working Hours, Holidays and Leaves. The amendments are material and affect both employers and all workers and employees. The article considers issues related to changes in the procedure on making use of leaves, variable working hours, termination of employment on the grounds of retirement, etc.</i></p>