



Платен отпуск след 4 месеца трудов стаж, по-големи санкции при липса на трудов договор и други предстоящи промени в Кодекса на труда

На 19 юни 2020 г. Министерството на труда и социалната политика публикува за обществено обсъждане проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда.

Предвижданите изменения, които от няколко години насам са първите по-съществени за основния нормативен акт, уреждащ трудовоправните отношения, са в няколко направления, включително:

1

По-големи санкции за работодателите при недеklarиран труд

В телевизионно интервю преди няколко седмици министър Деница Сачева коментира, че според неофициални данни т.нар. „неформална икономика“ съставлява до 40 на сто от общия брой на полагащите труд, а невнасянето на дължимите данъци и осигуровки в значителна степен ощетява бюджета.

В духа на това изказване от страна на министъра се предлага при установено повторно нарушение на разпоредбите за сключване на трудов договор, регистрацията му пред съответните власти и предоставяне на служителю на необходимите документи, санкцията за работодателя да бъде между 15 000 и 20 000 лева, а за виновното длъжностно лице – глоба от 5 000 до 10 000 лева.

В случаите на системни нарушения на същите основания (създава се и дефиниция за „системни нарушения“), както и при неизплащане на трудовото възнаграждение или обезщетение в установените срокове, на работодателя се налага имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лева, а на виновното длъжностно лице – глоба от 10 000 до 20 000 лева.

Увеличават се и санкциите за неизпълнение на задължителни предписания на контролен орган, както и при неоказване на съдействие при изпълнение на функциите му.

2

По-нисък праг по отношение на изискуемия трудов стаж за ползване на платен годишен отпуск

Досегашните 8 месеца трудов стаж, които бяха необходими за всеки работник и служител, за да ползва полагаемия платен годишен отпуск, се намаляват наполовина, и това право ще възниква след навършването на 4 месеца трудов стаж.

3

Транспониране на изискванията на Директива (ЕС) 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28 юни 2018 г.

С предложените промени в Кодекса на труда, България ще спази крайния срок – 31 юли 2020 г., за транспониране на изискванията на Директива 2018/957, касаещи трудовите отношения и командироване с международен елемент. Установява се принципът за еднакъв размер на възнаграждението за еднаква работа, извършвана на територията на една и съща държава, като в размера на това възнаграждение се включват всички негови елементи съгласно местното законодателство.

Съгласно заложените изменения, Кодексът на труда ще бъде приложим при всеки трудов договор със служител с място на работа в България или в чужбина,

доколкото закон или международен договор не предвиждат друго, стига страните да не са избрали правото на друга юрисдикция. Също така, за всеки служител продължава да се прилага защитата, която му осигуряват повелителните норми на законодателството на държава, на територията на която той полага труд, в случай че те са по-благоприятни.

Изрично се регламентира и командироването на служителите, изпратени от предприятие, осигуряващо временна работа, което гарантира правата на тези служители, и в същото време въвежда изискванията на Директива 2018/957/ЕС, като се вменява задължение за предприятието ползвател да уведомява предприятието, осигуряващо временна работа, за командироване на служителя.

4

Усъвършенстване на социалния диалог чрез двустранно сътрудничество и на колективното договаряне

Със създаването на нов член 2а се насърчава двустранното сътрудничество между синдикалните организации и организациите на работодателите. Според друго предложение за промяна в Кодекса на труда, по искане на страните по колективен трудов договор министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането му във всички предприятия от съответния отрасъл или бранш.

По този начин вече няма да бъде необходимо съответният колективен трудов договор да бъде сключен от всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите. Разпростирането ще бъде възможно след заповед на министъра, която подлежи на обнародване в Държавен вестник, а самият колективен трудов договор ще се публикува и на интернет страницата на „Главна инспекция по труда“.

5

Допълнения в уредбата на някои от специалните видове трудови договори

С допълнение в чл. 114 се регламентира възможността трудов договор за определени дни от месеца да се сключва с работодателя, при когото работникът или служителят работи, за работа, която по принцип не е в кръга на неговите задължения или извън установеното за него работно време. Целта на предвижданата промяна е да се намалят възможностите за заобикаляне на ограниченията за полагане на извънреден труд.

Допълнение в следващия чл. 114а пък разширяват кръга на лицата, които могат да сключват трудови договори за краткотрайни сезонни селскостопански работи, като към тях се добавят и тютюнопроизводителите.

6

От 1 януари 2021 г. се предлагат и следните изменения:

- Отпадане на задължението министърът на труда и социалната политика да определя категориите работници и служители, които имат задължения за дежурство и време на разположение, като се предвижда министърът да определя единствено реда за това;
- Промени, касаещи сумираното изчисляване на работното време, включително периодът за неговото установяване да бъде между 1 и 4 месеца, съответно до 12 при условията на колективно трудово договаряне;
- След настояване от страна на редица представители на бизнеса се предвижда и уговарянето в колективен трудов договор на продължителност от 300 часа на извънредния труд в рамките на календарна година, вместо досегашния максимум от 150 часа.

Настоящият бюлетин има единствено информационен характер и съдържа само обобщение на предвиждани промени в Кодекса на труда, които е вероятно да претърпят последващи промени преди официалното им влизане в сила. Нито един от гореспоменатите текстове не следва да се разглежда като правен съвет или препоръка, касаещи конкретни казуси, отправени от Адвокатско дружество „Делойт Лигъл“ или негови адвокати или служители. За всеки отделен казус по повод разглежданите или подобни въпроси, препоръчваме консултация от квалифициран юрист или адвокат в областта на трудовото право.

Свържете се с нас:

Александър Радичков
Старши адвокат
aradichkov@deloittece.com

Адв. Звезделина Филова
Старши мениджър
zfilova@deloittece.com

Адв. Миглена Мичева
Мениджър
mmicheva@deloittece.com

Делойт се отнася към едно или повече дружества -членове на Делойт Туш Томацу Лимитид („ДТТЛ“), както и към глобалната мрежата от дружества –членове и свързаните с тях дружества. ДТТЛ (наричано също „Мрежата на Делойт“) и всяко дружество-член са юридически самостоятелни и независими лица. ДТТЛ не предоставя услуги на клиенти. Моля, посетете www.deloitte.com/about, за да научите повече.

Делойт Лигъл означава правната практика на дружества - членове на Делойт Туш, Томацу Лимитид, свързани или асоциирани дружества, които предоставят правни услуги. Поради законови и регулаторни причини, не всички дружества - членове предоставят правни услуги.

Настоящата комуникация съдържа единствено обща информация и не следва да се разбира, че чрез нея Делойт Туш Томацу Лимитид или някое от неговите дружества - членове или свързани с тях дружества (заедно наричани „Мрежата на Делойт“), предоставят професионални консултации или услуги. Преди да вземете каквото и да е било решение или да предприемете действия, които биха имали отражение върху вашите финанси или бизнес, следва да се консултирате с квалифициран професионален консултант. Никое дружество от Мрежата на Делойт не носи отговорност за каквито и да е загуби, претърпени от което и да е лице, осланящо се на настоящата публикация.

© 2020 Делойт Лигъл