

ПРОМЕНИ В КОДЕКСА НА ТРУДА (В СИЛА ОТ 17 юли 2015г.)

В брой 54/17.07.2015г. на Държавен Вестник е обнародван Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда (КТ).

Основните изменения засягат промени в реда за ползване на платения годишен отпуск, задължението на работодателите да водят трудово досие на работниците или служителите и създаването на нов вид трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа.

Промени относно ползването на платения годишен отпуск

С измененията се въвежда нов ред за използване на платения годишен отпуск („отпускът“), като основните промени се състоят в следното:

- Отпада задължението на работодателите за съставяне на графици за ползването на отпуска от работниците и служителите за следващата година;
- Ползването на част от отпуска може да се отлага за следващата календарна година от работодателя и/или от служителя, като отложената част не може да надвишава половината от полагащия се за съответната година отпуск;
- Работодателят има право да предостави отпуска на служителя и без негово съгласие, когато след покана от работодателя служителят не е поискал отпуска си до края на календарната година;
- В случай че отпуск на служител е отложен или не е ползван до края на календарната година, за която се отнася, работодателят е длъжен да осигури ползването на отпуска не по-късно от шест месеца, считано от края същата календарна година;
- Ако служителят поиска ползването на отложения отпуск през първите шест месеца от следващата година, но работодателят не разреши ползването му, служителят има право сам да определи времето на ползването на отпуска до изтичането на давностния срок за това, като уведоми писмено работодателя поне 14 дни предварително.

Запазва се двугодишният давностен срок за погасяване на правото на използване на платения годишен отпуск.

Важно е да се отбележи, че във връзка с промените в КТ, Министерство на труда и социалната политика е изготвило проект за изменение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските, в който са предвидени следните значими промени:

- Предвидено е задължение за работодателя в началото на всяка календарна година, не по-късно от 31 януари, да уведоми писмено всеки служител за размера на отпуска, който има

Настоящият Правен Бюлетин е изготвен единствено с информационна цел и не представлява правен съвет. Настоящата информация няма за цел да създава и получаването ѝ не представлява отношения на адвокат и клиент. Читателите не бива да предприемат действия въз основа на настоящото, без да потърсят професионален съвет.

право да ползва през съответната година, включително отложен или неизползван от предходни години отпуск.

- Ползването на отпуска ще се разрешава писмено от работодателя или определено от него лице въз основа на писмено искане от служителя. Предвижданите промени съдържат и изискване за писмена форма за искането от служителя за отлагане на ползване на отпуск, както и за предоставянето или отлагането на отпуска от страна на работодателя. В писмена форма следва да е и поканата за ползване на отпуск от работодателя до служителя.

Работно време с променливи граници

Допълнени са разпоредбите относно работното време с променливи граници, като е дадена възможност неотработеното дневно работно време извън времето на задължително присъствие да може да бъде отработено в следващия или в други дни от същата работна седмица.

Задължение на работодателя да води трудово досие

С промените се въвежда изрично задължение за работодателя да води трудово досие на служителите. Трудовото досие се създава при постъпване на служител на работа и в него се съхраняват всички документи във връзка с възникването, съществуването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение.

Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа

Създава се нов вид трудов договор – за краткотрайна сезонна селскостопанска работа. Законодателят е предвидил такъв договор да може да се сключва единствено между работник и регистриран земеделски стопанин за срок от един ден, като това време не се признава за трудов стаж. С един и същ работник подобни договори за работа за един ден могат да се сключват общо за не повече от 90 дни в една календарна година. Договорът може да се сключва само за неквалифицирана работа за дейности по обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула.

Работниците, наети на този вид договор, ще подлежат на осигуряване за рисковете инвалидност, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест, както и на здравно осигуряване върху минималните за дейността осигурителни прагове. Също така, заетостта по подобни договори няма да се отразява на правото на работниците да получават обезщетения за безработица.

Прекратяване на трудовия договор при придобиване от служителя на право на пенсия

Като основание за прекратяване на трудов договор от страна на работник или служител без предизвестие е добавено придобиването на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. На същото основание работодателят може да прекрати трудов договор с работник или служител, но с предизвестие.

Облекчени правила за микропредприятия и малки предприятия

Предвидено е разпоредбите относно удължаване на работния ден по производствени причини, уредена чл. в 136а, въвеждането на непълно работно време от работодателя при намаляване на обема на работа, регламентирано в чл. 138а, както и задължението на работодателите да издават правилник за вътрешния трудов ред по чл. 181 от КТ, да не бъдат прилагани за микропредприятията и малките предприятия.

ДЕЛЧЕВ И ПАРТНЬОРИ

Настоящият Правен Бюлетин е изготвен единствено с информационна цел и не представлява правен съвет. Настоящата информация няма за цел да създава и получаването ѝ не представлява отношения на адвокат и клиент. Читателите не бива да предприемат действия въз основа на настоящото, без да потърсят професионален съвет.