

КОДЕКС НА ТРУДА 2022

Кодекс на труда 2022

ISBN: 978-619-7650-16-7

© 2022, първо издание

Автор: доц. д-р Андрей Александров

Президент: Георге Стратон

Генерален Директор: Огнян Благоев

Мениджър Редакционен Отдел: Николета Караджиева

Продуктов мениджър: Стела Василева, Десислава Радева-Едрева

Изпълнителен Директор: Полина Трифонова

Арт Директор: Кристина Симеонова

Корица: Мирела Велчева

Техническа редакция: Кармен Христова

Обслужване на клиенти:

Надежда Александрова - Маркова – тел. 0877 954 760

Николай Тотев – тел. 0888 933 813

Стефка Илиева – тел. 0882 452 511

e-mail: info@straton.bg

Можете да се запознаете и с други издания, публикувани от

РС Издателство и Бизнес консултации на: www.straton.bg

Съдържанието на книгата е актуално към ДВ, Брой: 71 от 2 септември 2022 г.

KTD001

Всички права са запазени. Никаква част от настоящия текст не може да бъде възпроизвеждана, архивирана или предавана под никаква форма или чрез други механични или електронни средства, фотокопиране, аудио или видео запис, без писменото разрешение на издателя. Авторите и издателите не са отговорни за каквато и да е загуба, причинена на физическо или юридическо лице, което действа или се въздържа от действия, в резултат на прочита на материалите, публикувани в този документ



РС Издателство и
Бизнес Консултации

КОДЕКС НА ТРУДА**В сила от 01.01.1987 г.**

Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986г., обн. ДВ. бр.27 от 4 Април 1986г., изм. ДВ. бр.6 от 22 Януари 1988г., изм. ДВ. бр.21 от 13 Март 1990г., изм. ДВ. бр.30 от 13 Април 1990г., изм. ДВ. бр.94 от 23 Ноември 1990г., изм. ДВ. бр.27 от 5 Април 1991г., изм. ДВ. бр.32 от 23 Април 1991г., изм. ДВ. бр.104 от 17 Декември 1991г., изм. ДВ. бр.23 от 19 Март 1992г., изм. ДВ. бр.26 от 31 Март 1992г., изм. ДВ. бр.88 от 30 Октомври 1992г., изм. ДВ. бр.100 от 10 Декември 1992г., изм. ДВ. бр.69 от 4 Август 1995г., доп. ДВ. бр.87 от 29 Септември 1995г., доп. ДВ. бр.2 от 5 Януари 1996г., доп. ДВ. бр.12 от 9 Февруари 1996г., доп. ДВ. бр.28 от 2 Април 1996г., изм. ДВ. бр.124 от 23 Декември 1997г., доп. ДВ. бр.22 от 24 Февруари 1998г., изм. ДВ. бр.52 от 8 Май 1998г., изм. ДВ. бр.56 от 19 Май 1998г., изм. ДВ. бр.83 от 21 Юли 1998г., доп. ДВ. бр.108 от 15 Септември 1998г., изм. ДВ. бр.133 от 11 Ноември 1998г., изм. ДВ. бр.51 от 4 Юни 1999г., доп. ДВ. бр.67 от 27 Юли 1999г., изм. ДВ. бр.110 от 17 Декември 1999г., изм. ДВ. бр.25 от 16 Март 2001г., изм. ДВ. бр.1 от 4 Януари 2002г., изм. ДВ. бр.105 от 8 Ноември 2002г., изм. ДВ. бр.120 от 29 Декември 2002г., изм. ДВ. бр.18 от 25 Февруари 2003г., изм. ДВ. бр.86 от 30 Септември 2003г., изм. ДВ. бр.95 от 28 Октомври 2003г., изм. ДВ. бр.52 от 18 Юни 2004г., изм. ДВ. бр.19 от 1 Март 2005г., изм. ДВ. бр.27 от 29 Март 2005г., изм. ДВ. бр.46 от 3 Юни 2005г., изм. ДВ. бр.76 от 20 Септември 2005г., изм. ДВ. бр.83 от 18 Октомври 2005г., изм. ДВ. бр.105 от 29 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.24 от 21 Март 2006г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.48 от 13 Юни 2006г., изм. ДВ. бр.57 от 14 Юли 2006г., изм. ДВ. бр.68 от 22 Август 2006г., изм. ДВ. бр.75 от 12 Септември 2006г., изм. ДВ. бр.102 от 19 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.105 от 22 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.40 от 18 Май 2007г., изм. ДВ. бр.46 от 12 Юни 2007г., изм. ДВ. бр.59 от 20 Юли 2007г., изм. ДВ. бр.64 от 7 Август 2007г., изм. ДВ. бр.104 от 11 Декември 2007г., изм.

ДВ. бр.43 от 29 Април 2008г., изм. ДВ. бр.94 от 31 Октомври 2008г., изм. ДВ. бр.108 от 19 Декември 2008г., изм. ДВ. бр.109 от 23 Декември 2008г., изм. ДВ. бр.35 от 12 Май 2009г., изм. ДВ. бр.41 от 2 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.103 от 29 Декември 2009г., изм. ДВ. бр.15 от 23 Февруари 2010г., изм. ДВ. бр.46 от 18 Юни 2010г., изм. ДВ. бр.58 от 30 Юли 2010г., изм. ДВ. бр.77 от 1 Октомври 2010г., изм. ДВ. бр.91 от 19 Ноември 2010г., изм. ДВ. бр.100 от 21 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.101 от 28 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.18 от 1 Март 2011г., изм. ДВ. бр.33 от 26 Април 2011г., изм. ДВ. бр.61 от 9 Август 2011г., изм. ДВ. бр.82 от 21 Октомври 2011г., изм. ДВ. бр.7 от 24 Януари 2012г., изм. и доп. ДВ. бр.15 от 21 Февруари 2012г., изм. ДВ. бр.20 от 9 Март 2012г., изм. и доп. ДВ. бр.38 от 18 Май 2012г., изм. ДВ. бр.49 от 29 Юни 2012г., изм. ДВ. бр.77 от 9 Октомври 2012г., доп. ДВ. бр.82 от 26 Октомври 2012г., изм. ДВ. бр.15 от 15 Февруари 2013г., доп. ДВ. бр.104 от 3 Декември 2013г., доп. ДВ. бр.1 от 3 Януари 2014г., изм. и доп. ДВ. бр.27 от 25 Март 2014г., изм. и доп. ДВ. бр.61 от 25 Юли 2014г., изм. и доп. ДВ. бр.54 от 17 Юли 2015г., изм. ДВ. бр.61 от 11 Август 2015г., изм. и доп. ДВ. бр.79 от 13 Октомври 2015г., изм. и доп. ДВ. бр.98 от 15 Декември 2015г., изм. ДВ. бр.8 от 29 Януари 2016г., изм. и доп. ДВ. бр.57 от 22 Юли 2016г., изм. ДВ. бр.59 от 29 Юли 2016г., изм. и доп. ДВ. бр.98 от 9 Декември 2016г., изм. и доп. ДВ. бр.105 от 30 Декември 2016г., изм. ДВ. бр.85 от 24 Октомври 2017г., изм. ДВ. бр.86 от 27 Октомври 2017г., изм. ДВ. бр.96 от 1 Декември 2017г., изм. и доп. ДВ. бр.102 от 22 Декември 2017г., изм. и доп. ДВ. бр.7 от 19 Януари 2018г., изм. ДВ. бр.15 от 16 Февруари 2018г., изм. и доп. ДВ. бр.30 от 3 Април 2018г., изм. и доп. ДВ. бр.42 от 22 Май 2018г., изм. и доп. ДВ. бр.59 от, изм. и доп. ДВ. бр.25 от 29 Март 2022г., доп. ДВ. бр.51 от 1 Юли 2022г., изм. ДВ. бр.58 от 23 Юли 2022г., изм. и доп. ДВ. бр.62 от 5 Август 2022г. 17 Юли 2018г., изм. ДВ. бр.77 от 18 Септември 2018г., изм. ДВ. бр.91 от 2 Ноември 2018г., изм. и доп. ДВ. бр.92 от 6 Ноември 2018г., доп. ДВ. бр.79 от 8 Октомври 2019г., доп. ДВ. бр.13 от 14 Февруари 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.28 от 24 Март 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.44 от 13 Май 2020г., доп. ДВ. бр.64 от 18 Юли 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.104 от 8 Декември 2020г., изм. и

доп. ДВ. бр.107 от 18 Декември 2020г., изм. ДВ. бр.109 от 22 Декември 2020г., , изм. и доп. ДВ. бр.25 от 29 Март 2022г., доп. ДВ. бр.51 от 1 Юли 2022г., изм. ДВ. бр.58 от 23 Юли 2022г., изм. и доп. ДВ. бр.62 от 5 Август 2022г.

Глава първа.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Предмет и цел

Чл. 1. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Този кодекс урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях.

(2) (Нова - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения.

(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Този кодекс цели да осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.

Социален диалог

Чл. 2. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Държавата регулира трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище след консултации и диалог с работниците, служителите, работодателите и техните организации в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните.

Двустранно сътрудничество

Чл. 2а. (Нов - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) (1) Държавата насърчава социалния диалог и двустранното сътрудничество между синдикал-

ните организации и организациите на работодателите по въпросите, определени в чл. 2.

(2) Представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище полагат усилия за развитие на социалния диалог и сътрудничеството, които да допринасят за:

1. укрепване на взаимното доверие;
2. взаимно зачитане на интересите;
3. утвърждаване на колективното трудово договаряне;
4. повишаване информираността на работниците и служителите;
5. мотивацията на работниците и служителите за активно участие в работния процес;
6. развитие и утвърждаване на корпоративната социална отговорност.

Тристранно сътрудничество

Чл. 3. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Държавата осъществява регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Обхватът на въпросите на жизненото равнище, предмет на консултации, се определя с акт на Министерския съвет по предложение на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Сътрудничеството и консултациите задължително се осъществяват при приемането на нормативни актове по отношенията и въпросите, посочени в ал. 1.

(3) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) По въпроси в обхвата на ал. 1 могат да се сключват споразумения между пред-

ставителните организации на работниците и служителите и работодателите за приемане на нормативни актове, когато:

1. споразумението е сключено по тяхно искане след преценка на държавата;
2. държавата е предложила сключване на споразумението.

(4) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Изпълнението на споразуменията по ал. 3 се осъществява от държавата.

Национален съвет за тристранно сътрудничество

Чл. 3а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Сътрудничеството и консултациите по чл. 3 на национално равнище се осъществяват от Националния съвет за тристранно сътрудничество.

(2) Националният съвет за тристранно сътрудничество се състои от по двама представители на Министерския съвет, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Министерският съвет определя своите представители, а представителите на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите се определят от техните ръководства съгласно уставите им.

(3) Националният съвет за тристранно сътрудничество се ръководи от заместник министър-председател.

(4) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Националният съвет за тристранно сътрудничество избира от лицата, представляващи по закон организациите на работниците и служителите и на работодателите на ротационен принцип по един заместник-председател на съвета за срок от една година.

(5) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) При отсъствие на председателя на Националния съвет за тристранно сътрудничество заседанията се ръководят от посочен от него заместник-председател.

Някои коментари във връзка с измененията и допълненията в Кодекса на труда, в сила от 1 август 2022 г.**Автор: доц. д-р Андрей Александров**

В последните дни от своята дейност 47-то Народно събрание прие ЗИД на Кодекса на труда, с който в българското трудово законодателство се въвеждат изискванията на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ, L 186/105 от 11 юли 2019 г.) и на Директива (ЕС) 2019/1158 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 (ОВ, L 188/79 от 12 юли 2019 г.).

Разбира се, все още е рано за детайлни анализи, защото практиката по прилагане на новите правила ще покаже тяхната ефективност. В следващите редове ще бъдат представени накратко по-важните моменти от последната законодателна реформа, които вече са част от българското трудово право. Дори нещо повече, след дългата и тромава процедура по съгласуване и приемане на новите текстове и допуснатите при нея забавяния, законодателят изведнъж се „разбърза“ и придаде на закона обратна сила – ЗИД на КТ беше обнародван на 05.08.2022 г., а е в сила от 01.08.2022 г. Излишно е да се посочва, че обратна сила на закон се придава само в изключителни случаи, когато това се налага от важни обстоятелства. Общото правило е, че новоприетите закони влизат в сила 3 дни след обнародването им, за да се даде възможност на гражданите и организациите да се запознаят с тях. Трудно може да се приеме, че в случая липсата на време за запознаване с измененията е от толкова съществено значение, но така се създава един нежелателен прецедент, застрашаващ правната сигурност. Адресатите на правните норми следва да съобразяват поведението си с правила, които

още не са били обнародвани към момента на възникване на отношенията, които уреждат. Желателно е в бъдеще да се избягва използването на подобна законодателна техника.

Предложеният коментар като цяло следва последователността на законовите разпоредби, освен при обединяване на групи от промени, с цел избягване на излишни повторения.

Предоставяне на информация на работника или служителя за условията на труд

Нова разпоредба

Чл. 66, ал. 5 от КТ /нова редакция/:

При всяко изменение на трудовото правоотношение работодателят е длъжен най-късно до влизането в сила на изменението да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени.

Предходно законодателно решение

Чл. 66, ал. 5 от КТ /стара редакция/:

При всяко изменение на трудовото правоотношение работодателят е длъжен при първа възможност или най-късно до един месец след влизането в сила на изменението да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени.

Коментар

Новият текст изглежда по-логичен. Както е известно, изменението на трудовото правоотношение по правило изисква съгласието на страните, обективизирано в допълнително писмено споразумение

към трудовия договор. В този случай работникът или служителят очевидно е запознат с изменението (и е съгласен с него).

Само по изключение и в изрично предвидени хипотези работодателят може едностранно да изменя трудовото правоотношение (например при производствена необходимост). Тук се налага работникът или служителят да получи информация за промените и няма логика това да става до един месец след тяхното настъпване.

Както се посочваше и в мотивите на законопроекта, „целта е информацията от работодателя да стане известна на работника или служителя своевременно, за да се гарантира подходяща степен на прозрачност по отношение на условията на труд и да се избегнат възможните трудови спорове“. Впрочем, идеята за засилване на „прозрачността“, т.е. получаване на пълна, точна и всеобхватна информация за основните елементи на условията на труд, произтича и от споменатата Директива 2019/1152/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (Директива 2019/1152/ЕС).

Нова разпоредба

Чл. 127, ал. 1 от КТ:

Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

...

т. 5 указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред, с вътрешните правила за работната заплата и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд;

т. 6 (нова) информация за условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на този кодекс;

т. 7 (нова) информация за осигурявани от работодателя обучения, свързани с поддържане и повишаване на професионалната квалификация и подобряване на професионалните умения.

Предходно законодателно решение

Чл. 127, ал. 1 от КТ:

Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

...

т. 5 указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

Коментар

В разпоредбата на чл. 127 от КТ са регламентирани някои основни задължения на работодателя за осигуряване на условия за работа. Промяната в чл. 127, ал. 1, т. 5 от КТ е поправка на предходен законодателен пропуск. През 2015 г. беше отменена разпоредбата на чл. 277 от КТ, която предвиждаше задължение за работодателя да разработва и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието. Естествено, при това положение няма как да съществува и задължение за запознаване на работниците и служителите с тези правила. От друга страна, задължение за приемане и утвърждаване на вътрешни правила за работната заплата съществува в чл. 22 от НСОПЗ. Оттук произтича и необходимостта те да бъдат сведени до знанието на работниците и служителите.