

ЗАКОН

за изменение и допълнение на Кодекса на труда

(Обн., ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г.; изм. и доп., бр. 6 от 1988 г., бр. 21, 30 и 94 от 1990 г., бр. 27, 32 и 104 от 1991 г., бр. 23, 26, 88 и 100 от 1992 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 1995 г. - бр. 69 от 1995 г.; изм. и доп., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г., бр. 22 от 1998 г.; Решение № 11 на Конституционния съд от 1998 г. - бр. 52 от 1998 г.; изм. и доп., бр. 56, 83, 108 и 133 от 1998 г., бр. 51, 67 и 110 от 1999 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 1, 105 и 120 от 2002 г., бр. 18, 86 и 95 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 19, 27, 46, 76, 83 и 105 от 2005 г., бр. 24, 30, 48, 57, 68, 75, 102 и 105 от 2006 г., бр. 40, 46, 59, 64 и 104 от 2007 г., бр. 43, 94, 108 и 109 от 2008 г., бр. 35, 41 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58 и 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. - бр. 91 от 2010 г.; изм. и доп., бр. 100 и 101 от 2010 г., бр. 18, 33, 61 и 82 от 2011 г., бр. 7, 15, 20 и 38 от 2012 г.; Решение № 7 на Конституционния съд от 2012 г. - бр. 49 от 2012 г.; изм. и доп., бр. 77 и 82 от 2012 г. и бр. 15 и 104 от 2013 г.)

§ 1. В чл. 149 ал. 2 се изменя така:

„(2) Положеният извънреден труд през календарната година се отчита пред инспекцията по труда до 31 януари на следващата календарна година.“

§ 2. В чл. 230 се правят следните изменения:

1. Наименованието се изменя така:

„Трудов договор с условие за обучение по време на работа“.

2. Алинея 1 се изменя така:

„(1) С трудовия договор с условие за обучение по време на работа работодателят се задължава да обучи работника или служителя в процеса на работата по определена професия или специалност, а обучаемият - да я усвои. Такъв договор с един и същ работник или служител в едно и също предприятие за обучение по същата професия може да се сключва само веднъж.“

3. В ал. 3 и 4 думата „ученикът“ се заменя с „обучаемият“.

§ 3. Член 231 се изменя така:

„Завършване на обучението

Чл. 231. (1) Резултатът от обучението по договора по чл. 230, ал. 1 се установява чрез изпит на обучаемия, който се провежда при условия и по ред, определени от работодателя. При обучение за придобиване на професионална квалификация изпитът се провежда при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение.

(2) При успешно полагане на изпита на обучаемия се издава документ, който удостоверява придобитите знания и умения.

(3) При завършване на обучението обучаемият има право на платен отпуск за подготовка и явяване на изпит в размер, уговорен с работодателя, но не по-малко от 5 работни дни. При повторно явяване на изпит обучаемият има право на неплатен отпуск в размер 5 работни дни, който се признава за трудов стаж.”

§ 4. В чл. 232 се правят следните изменения:

1. Наименованието се изменя така:

„Задължения за работа и отговорност за неизпълнение на трудовия договор с условие за обучение по време на работа”.

2. В ал. 1 думите „договора за ученичество” се заменят с „договора по чл. 230, ал. 1”, думите „ученика”/„ученикът” се заменят съответно с „обучаемия”/„обучаемият”.

3. В ал. 2 думата „ученика” се заменя с „обучаемия”, а думите „3 месеца” се заменят с „6 месеца”.

4. В ал. 3 думата „ученикът” се заменя с „обучаемият”, а думите „трикратният размер на минималната работна заплата, установена за страната” се заменят с „шесткратният размер на брутното трудово възнаграждение за съответната длъжност”.

§ 5. Член 233 се изменя така:

„Приложимост на трудовото законодателство към трудовия договор с условие за обучение по време на работа

Чл. 233. За отношенията между страните по трудовия договор с условие за обучение по време на работа се прилага действащото трудово законодателство.“

§ 6. Създават се чл. 233а – 233в:

„Стажуване

Чл. 233а. (1) Стажуването е изпълнение на работа под наставничеството на работодателя или на определено от него лице - наставник, с цел усвояване на практически умения по придобита професия или специалност.

(2) Наставник може да бъде лице от същото предприятие, което притежава квалификация по същата или сходна професия, по която ще се провежда стажуването, и не по-малко от три години трудов стаж или професионален опит по тази професия.

(3) Отношенията между работодателя и наставника се уреждат с допълнително споразумение към трудовия му договор, в което се определят разпределението на работното време и други условия за изпълнение на наставничеството.

Трудов договор с условие за стажуване

Чл. 233б. (1) Работодателят може да сключи трудов договор с условие за стажуване с лице на възраст до 29 години, завършило средно или висше училище и без трудов стаж или професионален опит по придобитата от него професия или специалност.

(2) Договорът по ал. 1 се сключва за работа на длъжности, които съответстват на придобитата квалификация от лицето. Такъв договор с едно и също лице може да се сключва само веднъж.

(3) С договора по ал. 1 освен условията по чл. 66, ал. 1 се определят начинът и формата, чрез които се усвояват практическите умения в процеса на изпълнение на трудовите задължения, името и длъжността на наставника, времетраенето на договора, което не може да бъде по-малко от 6 и повече от 12 месеца, както и други условия, свързани със стажуването.

Удостоверяване на резултатите от обучението

Чл. 233в. В 14-дневен срок от прекратяване на договора по чл. 233б работодателят издава на лицето, което е стажувало, препоръка, удостоверяваща резултатите от обучението, която да му послужи при кандидатстване за работа при друг работодател.“

§ 7. В чл. 327, ал. 2 се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се ново изречение второ:

„Заявлението може да се изпрати в инспекцията по труда с препоръчано писмо с обратна разписка или по електронен път при спазване разпоредбите на Закона за електронния документ и електронния подпис.“

2. Досегашното изречение второ става изречение трето.

§ 8. В чл. 402 се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се нова ал. 3:

„(3) Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ уведомява Националната агенция за приходите за служебно заличаване на изпратено уведомление за сключен трудов договор, когато работодател или длъжностно лице не е изпълнил в срок влязло в сила задължително предписание по чл. 404, ал. 1, т. 11 или в случаите на чл. 404, ал. 4.“

2. Досегашните ал. 3 и 4 стават съответно ал. 4 и 5.

§ 9. В чл. 404 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 1 се създават т. 10 и 11:

„10. да дават задължителни предписания на работодателите или на упълномощените от тях лица за изпращане на уведомление за сключен трудов договор, когато установят, че не е спазен срокът по чл. 62, ал. 3 за изпращането му;

11. да дават задължителни предписания на работодателите или на упълномощените от тях лица за изпращане на уведомление за заличаване на изпратено преди това уведомление по чл. 62, ал. 3 за сключен трудов договор, ако установят, че няма доказателства за съществуване на трудово правоотношение.“

2. Създава се нова ал. 4:

„(4) Задължителното предписание по т. 11 на ал. 1 се смята за връчено в деня на издаването му, когато работодателят, лицето, което го представлява, или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление на работодателя.“

3. Досегашната ал. 4 става ал. 5.

§ 10. Член 408 се отменя.

§ 11. В чл. 416 се правят следните изменения:

1. Алинея 2 се отменя.

2. Алинея 4 се изменя така:

„(4) В случаите по ал. 3, изречение второ актът за административно нарушение се смята за връчен след изтичане на 7-дневен срок от поставянето на съобщението.“

Законът е приет от 42-ото Народно събрание на 2014 г.
и е подпечатан с официалния печат на Народното събрание.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ:**

(Михаил Миков)

М О Т И В И

към проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

С проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда се предлагат промени, свързани с нормативното уреждане на:

1. Част от предложенията на правителството от втория пакет от мерки за намаляване на регулаторната тежест за бизнеса, одобрен с Решение № 635 на Министерския съвет от 2013 г.

2. Договора за стажуване като особен вид трудов договор, подпомагащ прехода от образование и обучение към устойчива и качествена заетост.

3. Възможност за контролните органи на Главна инспекция по труда да дават задължителни предписания на работодателите във връзка с изпращане или заличаване на уведомления за сключен трудов договор и регламентиране на случаите, в които Националната агенция за приходите да има право служебно да заличава изпратено уведомление за сключен трудов договор.

Относно мерките за намаляване на регулаторната тежест за бизнеса

С изменение в чл. 149 от КТ се предлага работодателите да отчитат пред инспекцията по труда положеният извънреден труд веднъж годишно, а не както досега – всяко полугодие. Срокът, до който работодателите ще трябва да отчитат положеният извънреден труд през календарната година, е до 31 януари на следващата календарна година.

С изменение в КТ през 2010 г. се създаде възможност за работника или служител да подава заявлението си за прекратяване на трудовия договор в инспекцията по труда, в случаите когато работодателят, лицето, което го представлява, или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление, посочен в трудовия договор. Заявлението може да се подава само на място в инспекцията по труда, като не са регламентирани други възможности. С изменението в чл. 327, ал. 2 от КТ се създава възможност

работникът или служителят да изпрати своето заявление в инспекцията по труда с препоръчано писмо с обратна разписка или по електронен път.

В Кодекса на труда е регламентирано задължението на работодателите да осигуряват за нуждите на контрола за спазване на трудовото законодателство прошнуровани отделни ревизионни книги в предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд. Практиката на инспекцията по труда показва, че режимът на заверка на ревизионната книга създава излишни затруднения както за работодателите, така и за инспекторите по труда. Практиката показва още, че връчването на акта за установяване на административно нарушение чрез вписване на съдържанието му в ревизионната книга, съдът възприема като нередовно.

С оглед възможностите на електронните технологии, предложението за отмяна на чл. 408 и на чл. 416, ал. 2 от КТ отчита излишните затруднения за работодателите и е съобразено с практиката на контролните органи на инспекцията по труда и със съдебната практика.

Относно договора за стажуване

Предложените промени в частта, с която се регламентира договорът за стажуване като особен вид трудов договор, са част от мерките в подкрепа на младежката заетост, които се реализират в рамките на инициативите за изпълнение на препоръката на Съвета на ЕС за създаване на Гаранция за младежта.

Липсата на професионален опит и на практически умения са сред основните фактори за високото равнище на безработицата сред младите хора. Осигуряването на възможности за стаж на квалифицираните млади хора има ключово значение за интегрирането им на пазара на труда. Чрез реализирането на стажове теоретичните знания, уменията и компетентностите, придобити в системата на образованието и обучението, се допълват с практически опит и умения, които младите хора усвояват в процеса на работа. Осигуряването на работни места за стажуване на млади специалисти е възможност за работодателите да привличат нови специалисти.

Законопроектът предвижда регламентиране на трудовия договор с условие за стажуване като самостоятелен вид трудов договор в глава единадесета „Професионална квалификация” на Кодекса на труда.

Съгласно законопроекта стажуването е изпълнение на работа под наставничеството на работодателя или на определено от него лице – наставник, с цел усвояване на практически умения по придобитата професия или специалност. Предлагат се текстове, съгласно които работодателите ще

могат да сключват трудов договор с условие за стажуване с младежи на възраст до 29 години, които са завършили средно или висше училище и нямат трудов стаж или професионален опит по придобитата професия или специалност. Предвижда се такъв договор с едно и също лице да се сключва само веднъж. Извън обхвата на КТ остават другите видове стажове - стажове в рамките на образователните програми, задължителните стажове, свързани с правото да се упражняват определени професии, стажовете като елемент на активната политика на пазара на труда и международните стажове.

Законопроектът предвижда младежите да се наемат за стажуване на длъжности, които съответстват на придобитата от тях квалификация или специалност, за срок от 6 до 12 месеца. Конкретната продължителност, начинът и формата, чрез които ще се усвояват практически умения в процеса на изпълнение на трудовите задължения, името и длъжността на наставника, възнаграждението и други въпроси, свързани със стажуването, ще се договарят между страните по договора.

За да се гарантира качествено провеждане на стажовете, са регламентирани изискванията относно квалификацията и професионалния опит на наставника. Необходимо е наставникът да притежава квалификация по същата или сходна професия, по която ще се провежда стажуването, и не по-малко от три години трудов стаж или професионален опит по тази професия. Отношенията между работодателя и наставника ще се уреждат с допълнително споразумение.

Предвижда се в 14-дневен срок от прекратяване на трудовия договор с условие за стажуване работодателят да издава на лицето, което е стажувало, препоръка, с която то ще може да удостовери придобитите умения пред бъдещи работодатели.

Стажантите ще се ползват с всички права на работещите по трудово правоотношение, в т.ч. правото на безопасни и здравословни условия на труд, синдикално сдружаване, колективно трудово договаряне и др.

Предлагат се промени и в разпоредбите на Кодекса на труда, регламентиращи договора за ученичество, с оглед тяхното осъвременяване и прецизиране. Новата разпоредба на чл. 231, ал. 1 регламентира провеждането на изпит, чрез който се установява резултатът от обучението съобразно неговото съдържание и вид. При обучение за придобиване на професионална квалификация изпитът ще се провежда при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение, а в останалите случаи – при условия и по ред, определени от работодателя съобразно спецификата на обучението.

Относно правомощието на контролните органи да дават задължителни предписания и служебното заличаване на подадени уведомления

Целта на предложените изменения и допълнения в чл. 402 и 404 е да се създаде правна възможност за контролните органи на Главна инспекция по труда да дават задължителни предписания на работодателите или на упълномощените от тях лица във връзка с изпращане или заличаване на уведомления за сключен трудов договор и регламентиране на случаите, в които Националната агенция за приходите да има право служебно да заличава изпратено уведомление за сключен трудов договор.

В чл. 404, ал. 1 от КТ се създават две нови принудителни административни мерки.

С предложената мярка в т. 10 се регламентира правомощието на контролните органи на инспекцията по труда да дават задължително за изпълнение предписание в случаите по чл. 62, ал. 4 от КТ (след установения 3-дневен срок уведомление за сключен трудов договор се изпраща само след влязло в сила задължително предписание). Към настоящия момент в чл. 404 от КТ няма предвидена принудителна административна мярка, която да бъде прилагана в изпълнение на чл. 62, ал. 4 от КТ. Ето защо е необходимо създаването на нова принудителна административна мярка, която изрично да даде право на контролните органи да я прилагат, когато при проверка установят, че е налице фактическата обстановка, предвидена в чл. 62, ал. 4 от КТ.

С предложената мярка в т. 11 от чл. 404, ал. 1 от КТ се регламентира правомощието на контролните органи да дават задължително за изпълнение предписание на работодателите или на упълномощените от тях лица за изпращане на уведомление за заличаване на изпратено преди това уведомление за сключен трудов договор, ако установят, че няма доказателства за съществуване на трудово правоотношение. Това се налага поради факта, че през последните години са констатирани голям брой случаи на злоупотреба с личните данни на работници и служители, при което името и единният граждански номер се използват, за да бъде извършена регистрация на трудов договор, без такъв да е сключван между страните, посочени в подаденото уведомление.

Новата разпоредба на чл. 402, ал. 3 има за цел да регламентира правната възможност за извършване на служебно заличаване на записи за сключени трудови договори. Когато работодателят не изпълни в срок даденото му задължително предписание по чл. 404, ал. 1, т. 11, инспекцията по труда ще уведомява Националната агенция за приходите за служебно

заличаване на уведомлението за сключен трудов договор, тъй като няма доказателства за съществуване на трудово правоотношение. Инспекцията по труда ще уведомява Националната агенция за приходите за служебно заличаване на изпратено уведомление за сключен трудов договор и когато работодателят, лицето, което го представлява, или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление на работодателя. В този случай съгласно предложената нова ал. 4 в чл. 404 задължителното предписание се смята за връчено в деня на издаването му.

Промените, предложени в Кодекса на труда във връзка със служебното заличаване на подадени уведомления за сключени трудови договори, защитават правата и гарантират интересите на работниците и служителите. Чрез тях ще бъдат предотвратени последиците от фигуриращ в регистъра на Националната агенция за приходите запис за сключен трудов договор, когато работникът отрича да е сключвал с работодателя трудов договор, а работодателят не може да бъде намерен или дори когато е намерен, той също отрича да е подавал уведомление и фактически и документално не може да се установи, че между страните е възниквало трудово правоотношение.

МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Пламен Орешарски)