

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., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г., бр. 22, 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. и бр. 18 от 2003 г.)

§ 1. В чл. 7 се създава ал. 3:

"(3) В случаите по чл. 123, ако предприятието, дейността или част от предприятието или дейността запази самостоятелността си, представителите на работниците и служителите по ал. 2 запазват статута и функциите си за срок до една година. Ако предприятието, дейността или част от предприятието или дейността не запази самостоятелността си, интересите на работниците и служителите, които са преминали към новия работодател, се представляват от представителите на работниците и служителите в предприятието, в което са преминали на работа."

§ 2. В чл. 8 ал. 3 се изменя така:

"(3) При осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно, обществено и материално положение и наличие на психически и физически увреждания. Такава дискриминация не се допуска и спрямо работниците и служителите по срочно трудово правоотношение, както и спрямо тези, които работят при непълно работно време."

§ 3. В чл. 66 ал. 1 се изменя така:

"(1) Трудовият договор съдържа данни за страните и определя:

1. мястото на работа;
2. характера на работата;
3. датата на сключването му и началото на неговото изпълнение;
4. времетраенето на трудовия договор;
5. размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски;
6. еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;
7. основното и допълнителните възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане;
8. продължителността на работния ден или седмица."

§ 4. В чл. 113 се правят следните изменения и допълнения:

1. Досегашният текст става ал. 1.
2. Създава се ал. 2:

“(2) В случаите по ал. 1 при подневно изчисляване на работното време продължителността на работната седмица не може да бъде повече от 48 часа, а за ненавършилите 18-годишна възраст работници и служители – не повече от 40 часа.”

§ 5. В чл. 123 ал. 6 се изменя така:

“(6) Когато с промените по ал. 1 се предвиждат мерки по отношение на работниците и служителите, работодателят е длъжен преди уведомлението по ал. 4 да проведе своевременно консултации и да положи усилия за постигане на споразумение с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.”

§ 6. В чл. 127, ал. 1 т. 4 се изменя така:

“4. кратка характеристика на длъжността и описание на работата, екземпляр от която се връчва на работника или служителя при сключването на трудовия договор.”

§ 7. В чл. 130 се правят следните изменения и допълнения:

1. Създават се нови ал. 3 и 4:

“(3) Работодателят предоставя на подходящо място в предприятието своевременно писмена информация на работниците и служителите за свободните работни места и длъжности при пълно и непълно работно време на всички нива на предприятието, включително за длъжностите, изискващи квалификация, и за ръководните длъжности.

(4) Информацията по ал. 3 се предоставя и на представителите на работниците и служителите.”

2. Досегашната ал. 3 става ал. 5.

§ 8. Член 130а се изменя така:

“Право на информация и консултация в случаи на масово уволнение

Чл. 130а. (1) Когато работодателят има намерение да предприеме масово уволнение, той е длъжен да започне консултации с представителите на работниците и служителите своевременно, но не по-късно от 45 дни преди извършването му, и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да се избегне или ограничи масовото уволнение и да се облекчат последиците от него.

(2) Работодателят е длъжен да предостави информация на представителите на работниците и служителите за:

1. причините за предстоящото уволнение;
2. броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, и основните икономически дейности, квалификационни групи и професии, към които се отнасят;
3. броя на заетите от основните икономически дейности, квалификационни групи и професии в предприятието;
4. предвидените критерии за подбора на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
5. времето, през което ще се извърши уволнението.

(3) Консултациите по ал. 1 се провеждат по ред и начин, установени в колективния трудов договор. В случаите, когато няма сключен колективен трудов договор, консултациите се провеждат с представителите на работниците и

служителите по чл. 7, ал. 2 по ред и начин, определени от общото събрание на работниците и служителите в предприятието.”

§ 9. В чл. 136а, ал. 2 се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се ново изречение второ:

“В тези случаи продължителността на работната седмица не може да надвишава 48 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – 40 часа.”

2. Досегашното изречение второ става изречение трето.

§ 10. В чл. 140 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 4:

а) в т. 2 думите “и майки с деца до 3-годишна възраст” се заличават;

б) точка 3 се изменя така:

“3. майки с деца до 6-годишна възраст, както и майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, освен с тяхно съгласие;”.

2. Създава се ал. 5:

“(5) Работниците и служителите, които полагат само нощен труд или които работят на смени, включващи нощен труд, се приемат на работа само след предварителен медицински преглед, който е за сметка на работодателя.”

§ 11. В чл. 142, ал. 4 след думите “до 12 часа” се поставя запетая и се добавя “като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа.”

§ 12. В чл. 147, ал. 1 се правят следните изменения:

1. В т. 2 думите “и майки с деца до 3-годишна възраст” се заличават.

2. Точка 3 се изменя така:

“3. майки с деца до 6-годишна възраст, както и майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, освен с тяхно съгласие;”.

§ 13. Член 150 се изменя така:

“Заплащане на извънреден труд

Чл. 150. За извънреден труд, независимо от това дали е положен законно или не, се заплаща трудово възнаграждение в увеличен размер съгласно чл. 262.”

§ 14. В чл. 153 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 2 накрая думите “24 часа” се заменят с “36 часа”, поставя се запетая и се добавя “която включва и 12 часа междудневна почивка”.

2. Създава се ал. 3:

“(3) За положен извънреден труд в двата дни от седмичната почивка при подневно изчисляване на работното време работникът или служителят има право освен на увеличено заплащане на този труд и на непрекъснатата почивка през следващата работна седмица в размер не по-малко от 24 часа.”

§ 15. В чл. 154, ал. 2 се създава изречение второ:

“В тези случаи продължителността на работната седмица не може да бъде по-голяма от 48 часа, а продължителността на седмичната почивка – по-малка от 24 часа.”

§ 16. В чл. 155 се правят следните изменения и допълнения:

1. Алинея 1 се изменя така:

"(1) Всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск."

2. Създават се нови ал. 2 и 3:

"(2) При постъпване на работа за първи път работникът или служителят може да ползва платения си годишен отпуск, когато придобие най-малко 8 месеца трудов стаж.

(3) При прекратяване на трудовия договор преди придобиване на 8 месеца трудов стаж работникът или служителят има право на обезщетение за неползван платен годишен отпуск, изчислено по реда на чл. 224, ал. 1."

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

§ 17. В чл. 157 се правят следните изменения и допълнения:

1. Заглавието се изменя така:

"Отпуск за изпълнение на граждански, обществени и други задължения"

2. Създава се нова ал. 2:

"(2) Работодателят е длъжен да освобождава от работа бременна работничка или служителка за извършване на медицински прегледи, когато е необходимо те да се извършват през работно време. За това време на бременната работничка или служителка се изплаща възнаграждение от работодателя в размера по чл. 177."

3. Досегашната ал. 2 става ал. 3.

§ 18. В чл. 162, ал. 1 след думата "общо" се добавя "заболяване".

§ 19. В чл. 163, ал. 1 думите "от които 45 дни преди раждането" се заменят с "от които се ползват задължително 45 дни преди раждането и 90 дни след раждането".

§ 20. В чл. 165 се правят следните изменения:

1. Заглавието се изменя така:

"Неплатен отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст"

2. Алинея 1 се изменя така:

"(1) След използване на отпуска по чл. 164, ал. 1 работничка или служителка с четири и повече деца при поискване има право на неплатен отпуск до навършване на 2-годишна възраст на детето, ако то не е настанено в детско заведение. Със съгласието на майката този отпуск може да се ползва и от лицата по чл. 164, ал. 3."

§ 21. В чл. 167, ал. 1 и 2 думите "3-годишна възраст" се заменят с "2-годишна възраст".

§ 22. Създава се чл. 167а:

"Неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст

Чл. 167а. (1) След използването на отпуските по чл. 164, ал. 1 и чл. 165, ал. 1 всеки от родителите (осиновителите), ако работят по трудово правоотношение и детето не е настанено в заведение на пълна държавна издръжка, при поискване има право да ползва неплатен отпуск в размер 6 месеца за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст.

(2) В случаите по чл. 167, ал. 2 настойникът има право на отпуск по ал. 1 в размер 12 месеца. С негово съгласие отпуск в размер до 12 месеца или остатъкът от неизползвания отпуск до този размер може да се ползва от един от родителите на майката или на бащата на детето.

(3) Когато след навършване на 2-годишна възраст на детето починат и двамата родители и те не са ползвали отпуск по ал. 1, настойникът има право на такъв отпуск в размер 12 месеца, а когато родителите са ползвали част от отпуска - на остатъка от неизползвания отпуск до този размер. Със съгласието на настойника този отпуск може да се ползва от един от родителите на майката или на бащата на детето.

(4) Родител (осиновител), който сам се грижи за отглеждане на детето, има право на отпуск по ал. 1 в размер 12 месеца в случаите, когато:

1. не се намира в брак с другия родител и не живее в едно домакинство с него;
2. другият родител е лишен от родителски права с влязло в сила решение на съда;
3. другият родител е починал.

(5) В случаите по ал. 4, т 1 и 2 другият родител няма право на отпуск по ал. 1.

(6) Отпускът по ал. 1 може да се ползва наведнъж или на части. Когато се ползва на части, продължителността му не може да бъде по-малка от 5 работни дни.

(7) Лицето, което иска да ползва отпуск по ал. 1, трябва да уведоми за това работодателя си най-малко 10 работни дни предварително.

(8) Времето, през което се ползва отпускът по ал. 1, се признава за трудов стаж.

(9) Начинът и редът за ползване на отпуска по ал. 1-8 се урежда с наредба на Министерския съвет.”

§ 23. В чл. 200, ал. 1 думата "инвалидност" се заменя с "трайна неработоспособност над 50 на сто".

§ 24. Член 307 се изменя така:

"Защита на бременните жени и на кърмачките

Чл. 307. (1) Работодателят не може да възлага, както и да задължава бременни жени и кърмачки да извършват работа, която излага на опасност или застрашава сигурността и здравето им.

(2) Бременната жена или кърмачката може да откаже изпълнението на работа, която е определена като вредна за здравето на майката или детето или за която след оценка на риска е определено, че представлява съществен риск за здравето на майката или на нейното дете.

(3) Списъкът на работите и условията на труд по ал. 1 се определя с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.”

§ 25. В чл. 309 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 1 изречение второ се заличава.

2. В ал. 2 се създава изречение второ:

“До изпълнението на предписанието за преместване тя се освобождава от задължението да изпълнява неподходящата за състоянието ѝ работа, а работодателят ѝ изплаща обезщетение в размер на получаваното брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ деня на издаването на предписанието.”

§ 26. Член 310 се изменя така:

“Командиrowанe на бременни жени и майки с деца

Чл. 310. Работодателят не може да командирова бременна жена и майка на дете до 3-годишна възраст без нейното писмено съгласие.”

§ 27. Създава се чл. 313а:

"Задължение за уведомяване

Чл. 313а. (1) Бременната работничка или служителка ползва права по чл. 140, ал. 4, т. 2, чл. 147, ал. 1, т. 2, чл. 157, ал. 2, чл. 307, 309, 310 и чл. 333, ал. 1, т. 1 и ал. 5 след удостоверяване на състоянието си пред работодателя с надлежен документ, издаден от компетентните здравни органи.

(2) При прекъсване на бременността работничката или служителката по ал. 1 е длъжна в 7-дневен срок да уведоми работодателя."

§ 28. В чл. 327 се създава т. 3а:

“3а. в резултат на извършена промяна по чл. 123, ал. 1 значително се влошат условията на труд при новия работодател;”.

§ 29. В § 1 от Допълнителните разпоредби се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се нова т. 7:

“7 “Пряка дискриминация” е поставяне на лице в по-неблагоприятно положение на основание на признаците по чл. 8, ал. 3 в сравнение с отношението към друго лице, което е било, е или би могло да бъде поставено в сравними обстоятелства.”

2. Досегашната т. 7 става т. 8 и се изменя така:

“8. “Непряка дискриминация” е поставяне на лице на основата на признаците по чл. 8, ал. 3 в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако тази разпоредба, критерий или практика са обективно оправдани с оглед на законна цел, несвързана с признаците по чл. 8, ал. 3, и средствата за постигане на целта са подходящи и не надхвърлят необходимото за постигането ѝ.”

3. Досегашната т. 8 става т. 9.

4. Създават се т. 10 и 11:

“10. "Масови уволнения" са уволненията на едно или повече основания по чл. 328, ал. 1, т. 1-4, когато броят на уволненията е:

а) най-малко 10 в предприятия, където списъчният състав на заетите в месеца, предхождащ масовото уволнение, е повече от 20 и по-малко от 100 работници и служители за период 30 дни;

б) най-малко 10 на сто от броя на работниците и служителите в предприятия, където списъчният състав на заетите в месеца, предхождащ масовото уволнение, е най-малко 100, но не повече от 300 работници и служители за период 30 дни;

в) най-малко 30 в предприятия, където списъчният състав на заетите в месеца, предхождащ масовото уволнение, е най-малко 300 или повече работници и служители за период 30 дни;

г) най-малко 20 в предприятия, независимо от броя на работниците и служителите, за период 90 дни;

д) при изчисляване броя на уволненията по букви “а” – “г” уволнението на отделен работник или служител на едно или повече основания по чл. 328, ал. 1, т. 1-4

се отнася към общия брой на уволненията, при условие че преди това е имало поне пет уволнения.

11. “Данните за страните” по чл. 66, ал. 1, т. 1 включват:

а) за работодател – юридическо лице или едноличен търговец - наименованието, седалището и адреса на управление на юридическото лице или едноличния търговец, БУЛСТАТ, данъчен номер, името/имената на лицето/лицата, което/които го представляват, единния граждански номер (личения номер - за чужденец);

б) за работодател – физическо лице - името на лицето, единния граждански номер (личения номер - за чужденец);

в) за работник или служител - името на лицето, единния граждански номер (личения номер - за чужденец), вида и степента на притежаваното образование, както и данни за притежаваната научна степен, ако е свързана с изпълняваната от него работа.”

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 30. Когато отпускът за отглеждане на дете до 3-годишна възраст за времето след навършване на 2-годишна възраст на детето по чл. 165, ал. 1 преди изменението му с този закон не е ползван, отпускът по чл. 167а може да се ползва до навършване на 8-годишна възраст на детето. Когато е използвана само част от отпуска за времето след навършване на 2-годишна възраст на детето, отпускът по чл. 167а може да се ползва в размер на неизползваната част до навършване на 8-годишна възраст на детето.

§ 31. Когато отпускът за отглеждане на дете до 3-годишна възраст по чл. 165, ал. 1 преди изменението му с този закон е ползван изцяло, разпоредбата на чл. 167а не се прилага.

§ 32. До 31 декември 2006 г. отпускът по чл. 167а, ал. 1 със съгласието на единия родител може да се ползва изцяло от другия родител.

§ 33. В Закона за насърчаване на заетостта (обн., ДВ, бр. 112 от 2001 г.; изм. и доп., бр. 54 и 120 от 2002 г. и бр. 26 от 2003 г.) се правят следните изменения:

1. В чл. 24:

а) в ал. 1 числото “30” се заменя с “45”;

б) алинея 3 се изменя така:

“(3) Уведомлението по ал. 1 съдържа информацията по чл. 130а, ал. 2 от Кодекса на труда относно предвижданите масови уволнения, както и относно проведените предварителни консултации с представителите на работниците и служителите.”

2. В § 1 от Допълнителната разпоредба т. 9 се изменя така:

“9. “Масови уволнения” са уволнения по смисъла на § 1, т. 10 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда.”

§ 34. В чл. 9, ал. 2, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване (обн., ДВ, бр. 110 от 1999 г.; Решение № 5 на Конституционния съд от 2000 г. - бр. 55 от 2000 г.; изм. и доп., бр. 64 от 2000 г., бр. 1, 35 и 41 от 2001 г., бр. 1, 10, 45, 74, 112, 119 и 120 от 2002 г. и бр. 8, 42 и 67 от 2003 г.) думата “малко” се заличава.

§ 35. Законът влиза в сила от 1 януари 2004 г.

Законът е приет от XXXIX Народно събрание на 2003 г. и е подпечатан с официалния печат на Народното събрание.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ:**

(Огнян Герджиков)

М О Т И В И

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

Република България е поела задължения за пълно синхронизиране на българското трудово законодателство с правото на Европейския съюз и с Европейското споразумение за асоцииране, в сила за страната от 1 февруари 1995 г.

В изпълнение на тези задължения и с оглед привеждането на някои разпоредби на Кодекса на труда в съответствие с директивите на Европейския съюз с проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда се предлагат промени, с които се въвеждат нови правни норми или се допълват съществуващи норми, които се отнасят до забраната за дискриминация (пряка и непряка) и установяване на равнопоставеност между мъжете и жените при изпълнение на правата и задълженията им по трудовите правоотношения и други.

Едновременно с това се преуреждат и някои въпроси, свързани с осигуряването на стабилност на трудовите правоотношения при промяна на собствеността на предприятията. В тези случаи, както и при масовото уволнение

работодателят е длъжен да проведе консултации с представителите на работниците и служителите.

Предлагат се промени, свързани с изчерпателното регламентиране на елементите на трудовия договор. Въвеждат се допълнителни изисквания с цел гарантиране на равни права и задължения на работещите на непълно работно време и на срочни трудови договори като на работещите на пълно работно време и на безсрочен трудов договор.

Във връзка с настъпилите промени, свързани с въведените гъвкави форми на работно време в зависимост и с оглед на поетите ангажименти, свързани с ратифицираните конвенции на Международната организация на труда, със законопроекта се предлага в продължителността на седмичната почивка да бъде включена и регламентираната междудневна почивка.

С предлаганите промени за първи път се регламентира правото на неплатен родителски отпуск за всеки от родителите, които полагат грижи за отглеждане на дете до 8-годишна възраст, и на отпуск на бременна работничка или служителка за извършване на медицински преглед по време на бременността.

Подробно са регламентирани изискванията, свързани със специалната закрила на бременни работнички и служителки и майки-кърмачки.

С предлаганите изменения и допълнения се отговаря на изискванията на Европейския съюз и на Международната организация на труда във връзка с преговорите на Република България за присъединяване към Европейския съюз.

МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Симеон Сакскобургготски)

