

□ Начало Карта на сайта Контакти МИНИСТЕРСТВО Министър Кабинет Главен Секретар Структура Второстепенни разпоредители с бюджет Държавни предприятия История Кариери Декларации по ЗП КОНПИ ПОЛИТИКИ Труд Заетост Пенсии Работа в чужбина Деца и семейства Социално включване Социално подпомагане Социални услуги Хора с увреждания Демографска политика Равни възможности Международна дейност Обществени обсъждания ДОКУМЕНТИ Закони Наредби Правилници Постановления Решения Класификации Проекти на нормативни актове Стратегии Стратегическо планиране Ежегодни цели на МТСП по член 33а от Закона за администрацията Програмен бюджет на МТСП и отчети Отчети на Сметната палата СЕБРА Държавни предприятия Други АДМИНИСТРАТИВНО ОБСЛУЖВАНЕ ПРОФИЛ НА КУПУВАЧА Процедури след 01 април 2015 г. Процедури от 1 октомври 2014 г. – 01 април 2015 г. ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ Въпроси и отговори Често задавани въпроси Митове и факти ПРЕСЦЕНТЪР БЛОГ Трудово правоотношение =Изменение= Законодателство Работно време Отпуски Обезщетения Специална закрила Условия на труд Трудово правоотношение =Възникване= Трудово правоотношение =Изменение= Трудово правоотношение =Прекратяване= Национален съвет по условия на труд Проект BG05M9OP001-3.010 „Експертиза на работоспособността“ Проект BG05M9OP001-1.025 „Бъдещето на труда“ Трудово правоотношение =Изменение= 1. Едностранно изменение В чл. 118, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) е установена принципна забрана за едностранно изменение на трудовото правоотношение. Същността на този принцип се състои в недопустимостта нито една от страните по правоотношението да изменя по своя воля – едностранно, без съгласието на другата страна, който и да е от елементите на съдържанието на правоотношението. Изключенията, при които едностранното изменение е допустимо, са установени в закона – чл. 120 КТ. Работодателят може, при определени условия едностранно да измени мястото и характера на работата. При производствена необходимост, както и при престой, той може да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност за срок до 45 календарни дни през една календарна година, а в случаи на престой – докато той продължава. Другата работа, възложена от работодателя, трябва да съответства на квалификацията и здравословното състояние на работника или служителя. Когато промяната се налага поради наличие на непреодолими причини, работодателят може да възложи на работника или служителя без негово съгласие работа от друг характер, макар и да не съответства на неговата квалификация. Изключение, при което извършената от работодателя промяна не се смята за изменение на трудовото правоотношение, поради незначителност на промяната, е когато работникът или служителят е преместен на друго работно място в същото предприятие. Работодателят променя работното място (работното помещение, сградата и др.), но определеното в трудовия договор място на работа, длъжност и размер на основната заплата на работника или служителя не се променят. Работодателят може едностранно да увеличава трудовото възнаграждение на работника или служителя. В чл. 66, ал. 5 КТ е установено задължение за работодателя за уведомяване в случай на изменение на трудовото правоотношение. При всяко изменение на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя писмена информация. Срокът за изпълнение на задължението на работодателя е: при първа възможност или най-късно до един месец след влизането в сила на изменението на трудовото правоотношение. Информацията следва да съдържа данни за извършените промени, т.е. обстоятелствата и причините, които са наложили изменението. □ 1.2. Командироване на работници или служители Командирането е едностранна промяна на мястото на работа на работника или служителя, без да се променя характерът на работата. Командирането е допустимо изменение на трудовото правоотношение от страна на работодателя, установено от закона (чл. 121, ал. 1 и 2 КТ). Подзаконовата нормативна уредба се съдържа в Наредбата за командировките в страната и в Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина. На основание посочените нормативни актове работодателят издава заповед за командировка в страната или в чужбина. Командирането на работника или служителя може да се извършва от работодателя, когато нуждите на предприятието налагат той да изпълнява трудовите си задължения извън мястото на постоянната му работа. Работодателят може да командирова работника или служителя неограничен брой пъти в рамките на една календарна година. Работодателят е длъжен да изиска писменото съгласие на работника или служителя, когато го командирова за повече от 30 календарни дни без прекъсване. Писмено съгласие на работника или служителя при командироване, независимо от неговата продължителност, е необходимо, когато се командирова бременна жена, работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, или майка на дете до 3-годишна възраст (чл. 310 КТ). □ 1.2.2. Командироване и изпращане в рамките на предоставяне на услуги Условията за командироване и изпращане в рамките на предоставяне на услуги са уредени в чл. 121а КТ (нов – ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) и Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, приета с ПМС № 382 от 29.12.2016 г., обн., ДВ, бр. 2 от 6.01.2017 г. Командироване на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги е налице, когато: 1. български работодател командирова работник или служител на територията на друга държава – членка на Европейския съюз, държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария: а) за своя сметка и под свое ръководство въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите; б) в предприятие от същата група предприятия; 2. работодател, регистриран по законодателството на друга държава – членка на Европейския съюз, държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, на Конфедерация Швейцария или на трета държава командирова работник или служител на територията на Република България: а) за своя сметка и под свое ръководство въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите; б) предприятие от същата група предприятия. Изпращане на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги е налице, когато: 1. регистрирано по българското законодателство предприятие, което осигурява временна работа, изпраща работник или служител в предприятие ползвател на територията на друга държава – членка на Европейския съюз, държава – страна по Споразумението за

Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария; 2. предприятие, което осигурява временна работа, регистрирано по законодателството на друга държава – членка на Европейския съюз, държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, на Конфедерация Швейцария или на трета държава, изпраща работник или служител на работа в предприятието ползвател на територията на Република България. Работник или служител може да бъде командирован или изпратен при горните условия, когато за целия период на командироването или на изпращането съществува трудово правоотношение между него и командироващия или изпращащия работодател. В случаите, когато български работодател или регистрирано по българското законодателство предприятие, което осигурява временна работа, командирова или изпраща работник или служител на територията на друга държава – членка на Европейския съюз, държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария за срока на командироването или на изпращането на работника или служителя се осигуряват най-малко същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в приемащата държава. В случаите, когато работодател или предприятие, което осигурява временна работа, регистрирани по законодателството на друга държава – членка на Европейския съюз, държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария или на трета държава командирова или изпраща на територията на Република България, за срока на командироването или на изпращането на работника или служителя се осигуряват най-малко същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в Република България. □ 2. Изменение по взаимно съгласие Разпоредбата на чл. 119 КТ предвижда, че изменение на трудовото правоотношение се допуска по писмено съгласие между страните за определено или неопределено време. За да бъде валидно постигнатото съгласие, то следва да бъде задължително в писмена форма. С допълнително писмено споразумение □ на основание чл. 119 КТ страните могат да изменят един или повече от елементите на съдържанието на съществуващ между тях трудов договор (мястото на работа, длъжността, времетраенето на трудовия договор, размера на трудовото възнаграждение, размера на платения годишен отпуск, продължителността на работния ден или седмица и др.). Ако трудовият договор е за неопределено време (безсрочен), има особено правило – задължително изискване на чл. 67, ал. 3 КТ, съгласно което такъв трудов договор не може да се превърща в договор за определен срок (по чл. 68, ал. 1, т. 1), освен при изричното желание на работника или служителя, изразено писмено. С оглед на това, освен допълнителното писмено споразумение на основание чл. 119 от КТ, е необходимо да има изразено в писмена форма изрично желание на работника или служителя безсрочният му трудов договор да се превърне в договор за определен срок. □ 3. Запазване на трудовото правоотношение Разпоредбата на чл. 123 КТ урежда правните последици за трудовото правоотношение от промяна на работодателя. Случаите или причините, които могат до доведат до промяна на работодателя, са уредени в закона и те са: сливане на предприятия; вливане на едно предприятие в друго; разпределяне на дейността на едно предприятие между две или повече предприятия; преминаване на обособена част от едно предприятие към друго; промяна на правноорганизационната форма на предприятието; смяна на собственика на предприятието или на обособена част от него; преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго, включително прехвърляне на материални активи. При промяна (преустройство) на работодателя в случаите по чл. 123, ал. 1 КТ трудовото правоотношение на работника или служителя не се прекратява. Правата и задълженията на работодателя прехвърлител преди промяната се прехвърлят на новия работодател-приобретател. Отговорност за задълженията към работника или служителя, възникнали преди промяната, носи работодателят-приобретател, когато промяната е в резултат на сливане или вливане на предприятия и промяна на правно-организационната форма. В останалите случаи на промяна солидарно отговарят работодателят-прехвърлител и работодателят-приобретател. Разпоредбата на чл. 123а КТ урежда правните последици за трудовото правоотношение от промяна на работодателя, настъпила поради отдаване на предприятието или на обособена част от него под □ наем, аренда или на концесия. И в тези случаи на промяна на работодателя трудовото правоотношение на работника или служителя не се прекратява. Правата и задълженията на стария работодател, които произтичат от трудови правоотношения, съществуващи към датата на промяната, се прехвърлят на новия работодател. Двата работодателя са страна по договор, по силата на който предприятието или обособена част от него се отдава под □ наем, аренда или на концесия. Отговорност за задълженията към работника или служителя, възникнали преди промяната, носят и двамата работодателя. Отговорността към работника или служителя е солидарна. Разпоредбата на чл. 123а, ал. 4 КТ урежда „обратното” преминаване на трудовото правоотношение. След изтичане на срока на договора за наем, аренда или концесия трудовите правоотношения с работниците и служителите не се прекратяват, а преминават към стария им работодател. □ □ EN ISO 9001:2015 "Административно обслужване на физически и юридически лица" ПОЛИТИКА ЗА ПОВЕРИТЕЛНОСТ НА ЛИЧНИТЕ ДАННИ © 2014 Официална страница на Министерството на труда и социалната политика на Република България