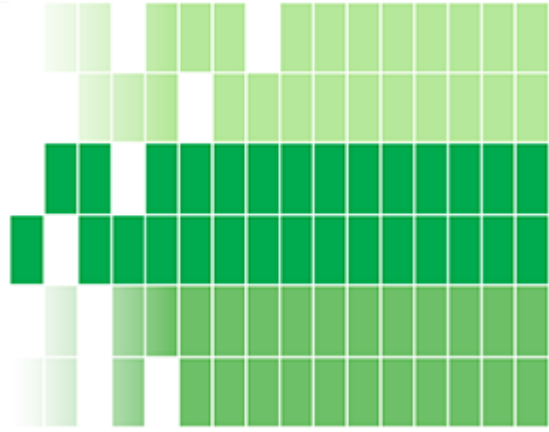




# ПРАВНИ НОВИНИ

KPMG в България



[For English click here](#)

## Промени в Кодекса на труда и удължаване на мярката 60/40

Януари 2021

[Удължаване на мярката 60/40 и промяна в условията за нейното прилагане](#)

[Промени в Кодекса на труда](#)

[Други промени](#)

[Как можем да помогнем?](#)

Парламентът прие изменения в Кодекса на труда, които имат голямо значение за работодателите и отношенията им със служителите. В допълнение, като част от извънредните икономически мерки във връзка с COVID-19, правителството взе решение за удължаване на периода на получаване на финансиране по мярката 60/40.

По-долу представяме обобщение на по-важните промени.

### Удължаване на мярката 60/40 и промяна в условията за нейното прилагане

Министерският съвет прие промени в Постановление № 151 от 03.07.2020 г. за условията и реда за изплащане на средства на работодателите за запазване на заетостта („Постановлението“). Промените в Постановлението са обнародвани в Държавен вестник, Брой 2 от 08.01.2021 г.

Промените влизат в сила от 01.01.2021 г. Същевременно, изрично е предвидено, че заявленията за изплащане на средства за изминалия период от 01.10.2020 г. до 31.12.2020 г., подадени преди 15.01.2021 г., ще се разглеждат и финансират по досегашния ред.

Изплащането на средства на работодателите по мярката 60/40 продължава и през периода от 01.01.2021 г. до 31.03.2021 г., но при различни условия. Размерът на средствата, които ще се изплащат по мярката, както и размерът на трудово възнаграждение, което работодателите дължат на служителите, за които получават средства, ще се определят на база на осигурителния доход на служителите за октомври 2020 г.

Разширява се кръгът на служителите, за които работодателите могат да кандидатстват по мярката. В този кръг се включват всички служители, спрямо които са били въведени мерки (преустановяване на работата или едностранно въвеждане на непълно работно време), в

периода 13.03 – 31.12.2020 г. Досега се изискваше тези мерки да са били въведени в периода до 13.03 – 30.06.2020 г.

Промените засягат и изискването за наличие на спад в приходите, чиито специфики зависят от датата на учредяване на работодателя – преди или след 01.12.2019 г.

Към момента предстои Агенцията по заетостта да публикува нови образци на документи и указания за кандидатстване за периода от 01.01.2021 г.



---

## Промени в Кодекса на труда

В Държавен вестник, брой 107 от 18.12.2020 г. е обнародван Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда, като промените влизат в сила, считано от 22.12.2020 г., с изключение на някои разпоредби, посочени по-долу.

Законът предвижда множество изменения и допълнения, които целят подобряване на трудовото законодателство по отношение на тенденциите на пазара на труда, глобализацията и дигитализацията, социално-икономическите условия в страната и международните актове и стандарти, за да се гарантират в по-голяма степен правата и интересите на страните по трудовото правоотношение.

### ***Социален диалог и колективно трудово договаряне***

Усъвършенства се процедурата по разпространение на действието на сключените отраслови или браншови колективни трудови договори („КТД“) или на отделни техни клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша. Регламентира се процедура по вписване на КТД в инспекцията по труда, в седалището на работодателя, докато се предвижда КТД по отрасли и браншове да се вписват в централен регистър на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“.

Създава се възможност чрез механизма на колективното трудово договаряне на браншово и отраслово равнище да се договаря по-голяма продължителност на извънредния труд на служителите, но не повече от 300 часа в рамките на една календарна година. Запазват се установените в КТ ограничения за полагане на извънреден труд само при определени хипотези, както и за продължителността му в рамките на месец, седмица и два последователни работни дни. Освен това, с браншови или отраслови КТД може да бъде определен период за сумираното изчисляване на работното време до 12 месеца. Последните две изменения влизат в сила от 1 януари 2021 г.

### ***Референтен период при сумирано изчисляване на работното време***

Изменен е периодът, за който може да се въвежда сумирано отчитане на работното време, като отпада възможността последното да се отчита на седмична база и се установява, че периодът, за който се установява сумирано изчисляване на работното време, е с продължителност от 1 до 4 месеца. Влиза в сила от 1 януари 2021 г.

### ***Въвеждане на принципа за еднакъв размер на възнаграждението за еднаква работа***

За срока на командироването/изпращането в рамките на предоставяне на услуги служителът има право на трудово възнаграждение в размер не по-нисък от установения размер на трудовото възнаграждение в приемащата държава за същата или сходна работа. На практика това означава, че при командироване/изпращане на служител на територията на Република България при формирането на трудовото възнаграждение се включват всички задължителни елементи, които са част от brutното трудово възнаграждение, съгласно българското законодателство. По този начин се осигурява спазването на принципа

за еднакъв размер на възнаграждението за еднаква работа, извършвана на територията на една и съща държава.

### ***Безплатна храна при нощен труд***

Досега бе регламентирано задължението за работодателите при полагане на нощен труд да осигуряват на служителите облекчаващи условия, включително топла храна. След последните изменения думата „топла“ се заменя с „безплатна“. Целта е да се гарантира по-голяма гъвкавост при осигуряване на безплатната храна, в т.ч. предоставяне на ваучери или пари.

### ***Трудов стаж за придобиване на правото на ползване на платен годишен отпуск***

Намалява се минимално изискуемия трудов стаж за придобиване на правото на ползване на платен годишен отпуск от 8 на 4 месеца за работниците и служителите, които постъпват за първи път на работа.

### ***Неплатен отпуск за 2021 г.***

С преходните и заключителни разпоредби на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2021 г. се допълва Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., и за преодоляване на последиците, в който се установява, че неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда до 60 работни дни, ползван през 2021 г., се признава за трудов стаж, съответно – за осигурителен стаж.

### ***Право на обезщетение при пенсиониране***

За да има право служителят при пенсиониране на обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ в размер на 6 брутни трудови възнаграждения, последният следва да е придобил при същия работодател или в същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години. С изменението изрично се регламентира, че 10-годишният трудов стаж може да е придобит по едно или няколко отделни последователни трудови правоотношения със същия работодател или в същата група предприятия, с или без интервал помежду им, но в рамките на последните 20 години.

### ***Срок за налагане на дисциплинарни наказания***

Сроковете за налагане на дисциплинарни наказания не текат през времето от подаване на искането до получаване на мнението на трудово-експертната лекарска комисия и/или на предварителното разрешение за уволнение от инспекцията по труда в случаите по чл. 333, ал. 1 от КТ.

### ***Легална дефиниция за системни нарушения***

Въвежда се легално определение на понятието „системни нарушения на трудовата дисциплина“. За такива ще се приемат три или повече нарушения на трудовата дисциплина, извършени за период от една година, като за поне едно от тях не е налагано дисциплинарно наказание и за налагането му не са изтекли установените срокове, а за тези, за които са налагани - дисциплинарните наказания не са заличени по съответния ред. Легалната дефиниция е съобразена с правната теория и трайната съдебна практика по този въпрос.

### ***Контрол и санкции относно спазването на трудовото законодателство***

Намалява се минималния и максималния размер на административната санкция при извършване на повторно нарушение, свързано с неизпълнение на задълженията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, като се предвижда имуществената санкция да е от 15 000 до 20 000 лв., съответно глоба от 5000 до 10 000 лв.

При повторно нарушение, свързано с разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, както и за нарушения, свързани с недеklarирания труд (без предварително сключен писмен трудов договор или без да е регистриран трудовия договор в срок), наказанието е имуществена санкция или глоба в размер от 15 000 до 20 000 лв., съответно за виновното длъжностно лице - глоба в размер от 5 000 до 10 000 лв.

Определени са санкции за неизпълнение на всяка наложена принудителна административна мярка, а не само на предписание.

Създава се квалифициран състав за нарушение, изразяващо се в неоказване на съдействие на контролен орган за спазване на трудовото законодателство при изпълнение на неговите функции.



---

## Други промени

С приетите изменения в КТ като критерии за определяне приложимостта на българското трудово законодателство спрямо трудовите правоотношения с международен елемент се установяват волята на страните, мястото на установяване на работодателя и мястото на работа. Гражданството на служителя отпада като критерий за определяне на приложимостта на българското трудово законодателство.

При командироване на временен служител по реда на чл. 121 или чл. 121а от КТ предприятието ползвател задължително следва да уведоми предприятието за временна работа за командироването на изпратения служител не по-късно от 5 работни дни преди командироването. Така ще се гарантира възможността на предприятието, което осигурява временна работа, да изпълни всички изисквания във връзка с командироването на служителя, произхождащи от националното и европейското законодателство.

Считано от 1 януари 2021 г. се увеличава размерът на допълнителното възнаграждение за нощен труд, като за всеки отработен нощен час или част от него работодателят следва да плати допълнително възнаграждение в размер не по-малък от 0,15 на сто от минималната работна заплата, установена за страната, но не по-малко от един лев.



---

## Как можем да помогнем?

Екипът на КПМГ остава на ваше разположение при въпроси или нужда от съдействие относно тълкуването и прилагането на измененията и допълненията в Кодекса на труда, както и за прилагането на мярката 60/40.



---

## За информация

### Емил Евтимов

Старши мениджър, Правни консултантски услуги

Тел.: +359 2 9697 600

[eevtimov@kpmg.com](mailto:eevtimov@kpmg.com)

### Борис Лазаров

Юрист, Правни консултантски услуги

Тел.: +359 2 9697 600

[blazarov@kpmg.com](mailto:blazarov@kpmg.com)





[home.kpmg/bg](https://home.kpmg/bg)

Поверителност | Правни условия

Получавате това съобщение от КРМГ в България. Това е непоискано търговско съобщение по смисъла на Закона за електронната търговия. Ако не желаете да получавате повече съобщения, моля, [натиснете тук](#).

КРМГ България ЕООД, бул. „България“, 45/А, 1404 София, България.

© 2021 КРМГ България ЕООД, българско дружество с ограничена отговорност и фирма-членка на глобалната КРМГ организация от независими фирми членки, асоциирани с КРМГ Интернешънъл Лимитид, английско дружество с ограничена отговорност. Всички права запазени.