

# Правен анонс

## Новите промени в Кодекса на труда – без график за платените годишни отпуски и с възможност за гъвкаво работно време

В сила от  
17 юли 2015 г.



бул. "Мария Луиза" № 9-11,  
София, България

Тел: +359 2 93 55 100

[www.tbk.bg](http://www.tbk.bg)  
[law.office@tbk.bg](mailto:law.office@tbk.bg)

**Правна бележка:** Настоящият материал е представен само с информационна цел и не съдържа изчерпателен анализ на поставените теми. Преди да предприемете (или да не предприемете) действия във връзка с тази информация, следва да потърсите специализиран правен съвет. Авторите не носят отговорност за вреди или пропуснати ползи от действия или бездействия, основани на този материал.

На 17 юли 2015 г. в бр. 54 на Държавен вестник беше обнародван Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда. Промените вече са в сила (считано от датата на обнародването им в Държавен вестник).

### 1. Промени в правилата за работно време

1.1. Въвежда се възможност за гъвкаво работно време, при което работодателят определя времето на задължително присъствие, извън което служителят може да организира работното си време през седмицата, като в едни дни работи по-малко от 8 часа, а в други компенсира неотработеното дневно работно време, като е възможно да работи и повече от 8 часа дневно. Важно е общата продължителност на работната седмица да бъде 40 часа, както и да се спазват изискванията за минималната продължителност на междудневната и седмичната почивка.

1.2. Микропредприятията и малките предприятия няма да могат да въведат удължено работно време и непълно работно време при намаляване на обема на работа. Такъв тип предприятия се освобождават и от задължението за приемане на правилник за вътрешния трудов ред. Поради липсата на специална дефиниция на „микропредприятия“ и „малки предприятия“ в Кодекса на труда, може да се приеме, че дали дадено предприятие попада в обхвата на тези разпоредби се преценява на база критериите в Закона за малките и средните предприятия.

**Без графици за ползване на платения годишен отпуск**

## **2. Промени при ползването на платения годишен отпуск**

Отпада задължението на работодателя да изготвя и одобрява графици за ползването на платените годишни отпуски. Ползването на отпуска ще се разрешава писмено от работодателя. Запазва се правото на работодателя да предостави платения годишен отпуск и без съгласието на служителя по време на престой повече от 5 дни и при ползване на отпуска едновременно от всички служители, като се добавя право на работодателя да предостави отпуска и ако служителят след покана от работодателя не е поискал ползването му до края на годината, за която се отнася

Вече и законодателно отпада ограничението за отлагане на ползването на повече от 10 работни дни от платения годишен отпуск. За сметка на това се въвежда задължение на работодателя в случаите на отлагане да осигури ползване на поне половината от отпуска на служителя през годината, за която отпускът се полага. Също така работодателят се задължава да осигури ползването на отложените дни отпуск до средата на следващата година.

## **3. Възможност за прекратяване на трудовия договор при придобиване от служителя на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст**

**Специално основание за прекратяване на трудовия договор при придобиване на право на пенсия**

Възстановява се правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с едномесечно предизвестие, когато работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Работодаателят ще може да прекрати трудовото правоотношение с професори, доценти и доктори на науките при навършване на 65-годишна възраст, освен когато след решение на академичния съвет трудовите договори с хабилитирани лица на длъжност „професор“ или „доцент“ са продължени съгласно § 11 от преходните и заключителни разпоредби на Закона за висшето образование.

Служителят също ще има право да прекрати трудовия договор при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и то без предизвестие.

## **4. Възможност за сключване на едnodневни трудови договори**

**Едnodневни трудови договори в земеделската дейност**

Новите положения в КТ дават възможност на регистрирани земеделски стопани да сключват трудов договор за един ден за краткотрайна сезонна селскостопанска работа, ако за съответната професия не се изисква специална квалификация и само за извършване на определена, посочена в Кодекса на труда работа в областта на растениевъдството. Тези трудови договори не се регистрират в НАП, а се заверяват от Главна инспекция по труда.

## **5. Други промени**

**Без задължителни вътрешни правила за здравословни и безопасни условия на труд**

- Отпада задължението на работодателите да приемат вътрешни правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд;

- Въвежда се ново задължение на работодателите да поддържат и съхраняват трудово досие на всеки служител, съдържащо информация за възникването, съществуването и прекратяването на трудовите правоотношения на техните работници и служители;

- Въвежда се специален знак, който ще бъде поставян от страна на контролните органи при спиране на дейността на предприятия, производства и обекти, както и спиране на работата на машини, съоръжения или работни места.