



# Актуални тенденции в Трудовото право

**Емил Евтимов**  
**Старши мениджър**  
**KPMG в България**

**XVIII международна HR конференция**  
**Българска асоциация за управление на хора**

13 май 2017 г.

# Лектор и теми



## **Емил Евтимов**

Старши мениджър

Правни консултантски услуги

„КПМГ България“ ООД  
Бул. „България“ № 45/А  
София 1404

Тел. +359 2 9697 600

Факс +359 2 9697 878

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

## **Актуални тенденции в трудовото право**

- Предложение за Европейска директива относно баланса между работата и личния живот
- Процедурата по дисциплинарно уволнение: често срещани грешки, съдържание на документите и затруднения при връчването им на служителя
- Подбор при съкращаване на щата: доказване законността на подбора, служители, които подлежат на подбор – титуляри, отсъстващи, заместващи и др.
- Актуална съдебна и административна практика в България и практика на европейските съдилища

# Работа и личен живот: проект на Директива на ЕС

Директива на Европейския парламент и на Съвета относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи



## Цели на Директивата

- Равновесие между професионалния и личния живот
- Увеличаване на използването от страна на мъжете на отпуски по семейни причини и гъвкави схеми на работа

## Основни предложения

- Отпуск по бащинство на ниво ЕС
- Гъвкавост при родителския отпуск
- Отсъствие поради форс мажор
- Гъвкави схеми на работа
- Минимални трудови права
- Закрила срещу уволнение

# Проект на Директива на ЕС: предложенията

## **Родителски отпуск:** *полагане на грижи за дете*

- Поне четири месеца преди навършване на 12 г. на детето
- Поне четири месеца да не могат да се прехвърлят на другия родител
- Предизвестие до работодателя, което ще се определя от местния закон
- Гъвкавост – възможности за отлагане и ползване на части съгласно нуждите на работодателите и служителите

## **Отпуск за лица, полагащи грижи:** *лични грижи или подпомагане в случай на тежко заболяване или нужда от грижи на роднина*

- Минимум пет работни дни годишно
- Изискване за представяне на медицински документ

## **Отсъствие при форс мажор**

- Неотложни семейни причини
- Инцидент, който налага незабавно присъствие на служителя
- Държавите могат да ограничат допустимите периоди на отсъствие

# Проект на Директива на ЕС: предложенията (прод.)

## Гъвкави схеми на работа

- Право на служителите да искат такива схеми от работодателя
- Служители с деца до 12 г. и служители, които полагат грижи
- Разумна продължителност
- Работа от разстояние, гъвкаво работно време, съкращение на работното време
- Право на служителя да се върне към стария модел на работа
- Задължение на работодателя да разгледа исканията, да ги уважи или да мотивира отказ

## Минимални трудови права

- Придобити права се запазват
- Гаранция, че служителят ще се върне на предходната си работа
- Правоотношението се запазва
- Забрана за дискриминация

## Закрила срещу уволнение

- Забрана за уволнение и негова подготовка само заради упражняване на правата
- Въпроси пред българския законодател

# Дисциплинарно производство по Кодекса на труда

## Ход на производството

- Извършване на нарушение
- Установяване на нарушението
- Узнаване от работодателя
- Откриване на дисциплинарно производство
- Обяснения от служителя
- Защита при дисциплинарно уволнение – процедури пред ИТ / СО
- Преценка на тежестта на нарушението и съответното наказание
- Издаване на заповедта за уволнение
- Връчване на заповедта за уволнение
- Оспорване пред съд – срок и процедура

# Дисциплинарно наказване: практически въпроси

## Узнаване на нарушението

- Узнаването може да стане лично, чрез трето лице, докладна записка, медийни публикации
- Необходимо е да се документира, за да се докаже датата на узнаването

## Срок за налагане на наказанието

- Съотношение между 1-годишния и 2-месечния срок за налагане на наказание по КТ в практиката на съдилищата
- Начини на връчване на заповед за налагане на дисциплинарно наказание

## Процедура по искане на обяснения

- Връчване на покана за обяснения на служител, който отсъства; доказване на факта на връчването
- Срок за предоставяне на обясненията, удължаване на срока

## Съотношение между нарушение и наказание

- Налагането на по-тежко наказание в сравнение с тежестта на нарушението е недопустимо, няма пречка да се наложи по-леко
- Дисциплинарни нарушения, които не са посочени изрично в КТ – възможности за работодателя

# Подбор при съкращаване на щата: процесът





# Подбор при съкращаване на щата: усложненията

## Различни населени места

- Подбор между служители с място на работа в различни населени места не се извършва – работодателят не може едностранно да променя мястото на работа

## Заместници

- Когато се съкращава щатна бройка, подборът следва да бъде извършен между титулярите, заемащи длъжността
- Ако един от титулярите се ползва от абсолютна защита, той (неговият заместник) не участва

## Отсъстващи

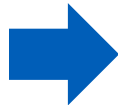
- Ако отсъстващият служител е титуляр, който не се ползва от абсолютна защита, този служител следва да участва в подбора
- Служителят следва да бъде оценен на равно основание с останалите

## Закриляни

- Ако служителят се ползва от абсолютна закрила, той не се включва в подбора
- Ако служителят се ползва от относителна закрила, той се включва в подбора

# Българска съдебна практика през 2017 г.

**Комисия за подбор.  
Значение на нарушенията  
при работата на комисията**



Нарушенията в работата на комисията за подбор не са основание за отмяна на уволнението и не опорочават подбора. Ако при извършването на подбора няма други нарушения, работата на комисията и начинът на документиране на резултатите от работата ѝ са без значение за законността на уволнението.

***Решение № 311/2016 от 24.02.2017 г.  
по гр. д. № 2333/2016 г. на ВКС***

**Доказване на факта на  
оставане без работа в  
съдебен процес**



Доказва се чрез: липса на вписване в трудовата книжка; липса на регистрирано ново трудово правоотношение в НАП; регистрация в бюро по труда като безработен и др.

***Решение № 57 от 13.03.2017 г.  
по гр.д. № 3033/2016 г. на ВКС***

# Българска съдебна практика през 2017 г. (прод.)

**Несъгласие на работодателя с предизвестие за прекратяване на трудов договор от страна на служителя**



Работодателят не може да изразява съгласие или несъгласие с предизвестие за прекратяване на служителя на основание чл. 326, ал. 1 от КТ, тъй като това е субективно право на служителя, което може да бъде упражнено, независимо от причината за прекратяване.

***Решение № 34 от 24.03.2017 г. по гр. д. № 2962/2016 г. на ВКС***

**Наличие на трудов договор при липса на регистрация в НАП**



Не може да се направи извод за отсъствието на трудово правоотношение, ако работодателят не е изпълнил задължението си да регистрира трудовия договор в НАП.

***Решение № 36 от 27.02.2017 г. по гр.д. № 2999/2016 г. на ВКС***

# Административна практика през 2017 г.

**Заплащане на работа в  
неприсъствен ден след  
официален празник**



В отговора на МТСП неприсъствен ден след официален празник се приравнява на почивен ден. Заплащането на работата в този почивен ден се извършва по правилата на заплащане на извънреден труд.

***Отговор на Дирекция „Трудово право, общественно осигуряване и условия на труд“, МТСП от 3 май 2017 г.***

**Трябва ли да се подписва  
допълнително  
споразумение към трудовия  
договор за определяне на  
код по ЕКАТТЕ**



Според МТСП кодът по ЕКАТТЕ не е задължителен елемент от съдържанието на трудовите договори и не следва да се подписват анекси с всички служители.

***Отговор на Дирекция „Трудово право, общественно осигуряване и условия на труд“, МТСП от 26 април 2017 г.***

# Практика на ЕСЗПЧОС по трудови спорове

## Барбулеску срещу Румъния

- Всеки има право на зачитане на неговия личен и семеен живот, дом и кореспонденция
- Използване на средства на работодателя за лични цели – компютър, интернет, електронна поща
- Комуникация на служителя, която съдържа лична информация
- Прекратяване на трудовия договор поради нарушение на вътрешен акт на работодателя

## Копланд срещу Обединеното кралство

- Използването на електронна поща от помещения на работодателя е по принцип защитено и не може да се наблюдава
- Работодателят не е отправял предупреждение до служителя
- Събирането и съхраняването на информация относно телефона на служителя, както и неговата електронна поща и интернет трафик без неговото знание, следва да се счита за намеса в неговото право на личен живот



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

Информацията, съдържаща се тук, е от общ характер и не се отнася до конкретно състояние на никое лице или дружество. Независимо че полагаме усилия за представяне на точна и навременна информация, не може да се гарантира точността на данните към датата на получаването им или точността им в бъдеще. Не следва да се предприемат действия въз основа на тази информация, без съответен професионален съвет след пълно проучване на конкретната ситуация.

© 2017 КПМГ България ООД, българско дружество с ограничена отговорност и фирма-членка на КПМГ мрежата от независими фирми-членки, асоциирани с КПМГ Интернешънъл Кооператив („КПМГ Интернешънъл“), швейцарско юридическо лице. Всички права запазени.

Името и логото на KPMG са регистрирани търговски марки или търговски марки на КПМГ Интернешънъл.