

БЪЛГАРСКИЯТ КОДЕКС НА ТРУДА И ТРУДОВИТЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Адв. Адриана Начева - съдружник

Кодексът на труда (КТ) е модерен нормативен акт, уреждащ въпросите за полагане на труд в България. Приет е през 1986 год. и от тогава многократно е изменян и допълван предимно с цел синхронизация с европейското законодателство. Последните изменения на Кодекса на труда са в сила от месец май 2006 год.

Част от промените касаят дейността на синдикалните организации. Въведени са задължения за държавата и работодателите да съдействат на представителите организации на работниците и служителите за изпълнение на функциите им, като им създават условия за осъществяване на тяхната дейност. Представителите на работниците и служителите вече са включени в категорията на работниците и служителите, които попадат под закрилата при уволнение предвидена в чл.333 от КТ - могат да бъдат уволнявани само след съгласие на инспекцията по труда.

Разшириха се правата на работниците и служителите по отношение възможността им да получават информация за финансовото състояние, свободните работни места и др., касаещи управлението и състоянието на фирмата, в която са наети. Работодателите са длъжни да информират работниците си за колективните трудови договори, с които са обвързани на равнище предприятие, отрасъл или община и да държат текстовете им на разположение на наетия персонал.

Въведоха се промени и по отношение на работниците и служителите, които работят по срочни трудови договори. Техните права и задължения са приравнени на правата и задълженията на работниците и служителите назначени на трудови договори за неопределено време, като не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение само поради срочния характер на трудовото им правоотношение. Работодателите са задължени писмено да информират работниците и служителите по срочните трудови договори за свободните работни места и длъжности по трудови договори за неопределено време, за да им осигурят възможност за постоянна работа.

Промени се максималната продължителност на работното време при успоредно съществуване на основен и допълнителен трудов договор. Към настоящият момент подневно изчислено седмичното работно време не може да бъде повече от 40 часа седмично за работниците ненавършилите 18-години и 48 или повече часа седмично за другите работници и служители.

Въведе се по-строга закрила при наемането на работа по трудов договор на младите хора от 16 до 18 години. Тези лица не могат да бъдат наемани на работи, които са тежки, опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие. За да бъдат наети на работа на тези лица следва да им бъде извършен обстоен предварителен медицински преглед, с което да се установи годността им за извършването на съответната работа

Приеха се нови размери на глобите и имуществените санкции за работодателите – юридически лица при нарушаване разпоредбите на КТ, като размерите са от 1500 лева до 10 000 лева. Предвиди се имуществена отговорност и за виновните длъжности лица (управители, директори), назначени на работа от

работодателя, като по този начин се диференцира отговорността между работодател – юридическо лице, и назначените от него да управляват предприятието му лица.