

През 2022 г. са въведени редица изменения в трудовото законодателство, които имат сериозно значение за отношенията между работодатели и служители.

Така, в Кодекса на труда вече изрично е предвидена писмена форма за измененията в трудовото правоотношение – като работодателят е длъжен да предостави писмена информация на служителя преди влизане в сила на всяко отделно изменение. По отношение на срочните договори със срок до 1 година е въведено ограничение за срока за изпитване: той не може да е по-дълъг от 1 месец.

По отношение на допълнителната работа при друг работодател, вече изрично е предвидено, че сключването на втори трудов договор с друг работодател може да бъде забранено поради съображения за защита на търговска тайна или предотвратяване на конфликт на интереси.

като част от въведените изменения в трудовото законодателство изцяло нова уредба е създадена в чл. 164в, която предвижда право на бащата или осиновителя на дете до 8-годишна възраст да ползва отпуск до 2 месеца, ако не е ползвал отпуск при раждането на детето, съответно при осиновяването. Ако бащата или осиновителят е ползвал отпуск при раждане или осиновяване на детето, но за срок от по-малко от 2 месеца, то може да се ползва от новото правило до достигане на общ сбор от различните видове отпуски от 2 месеца.

В новия чл. 167б от КТ е предвидено и право на родител или осиновител на дете до 8-годишна възраст да предложи на работодателя преминаване към работа от разстояние или други промени в трудовото правоотношение за по-добро съвместяване на семейните и трудовите си задължения. Такива изменения се правят само ако служителят и работодателят постигнат съгласие, а ако работодателят отказва, следва да даде мотивиран отказ в срок до 14 дни.

По отношение на трудовата дисциплина, изрично е посочено, че подаването на сигнали до съответните контролни органи не представлява дисциплинарно нарушение, освен ако умишлено е подадена невярна информация.

Предвидени са и изменения в трудовото законодателство във връзка с поддържането и повишаването на професионалната квалификация. Когато работодателят е длъжен по силата на нормативен акт, колективен или индивидуален трудов договор да осигури обучение на служителя, то това обучение се включва в работното време на служителя, а работодателят поема всички разноски за него. Такова задължение за

работодателя е създадено по отношение на служители, които са отсъствали продължително от работа – за тях работодателят е длъжен да осигури условия за запознаване с новостите в работата.

Допълнителни изменения в трудовото законодателство са приети и на ниво подзаконов нормативен акт – в Наредбата за работното време, почивките и отпуските. В нея вече е предвидено, че работодателят определя в правилника за вътрешния трудов ред как служителите следва да бъдат запознавани с поименните графици за сумирано работно време, за дежурство и време на разположение. При задължение на служителя да е на разположение на работодателя, то трябва да се предвиди как се изпраща уведомление за явяване на работа. Освен това са въведени нови и подробни правила, които регулират уговарянето на дежурства и време на разположение, както и изчисляването на работно време в тези случаи.

Като изменение на европейско ниво следва да бъде спомената и Директива 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз, която следва да бъде въведена в националните законодателства в срок до 15 ноември 2024 г. Директивата насърчава колективното договаряне на трудови възнаграждения, но задължава държавите, които имат въведени стандарти за минимална работна заплата да установят процедури за актуализиране на нейния размер. Предвидени са критерий, които задължително трябва да бъдат отчитани при тези процедури – покупателна способност на минималната работна заплата, размер на средната работна заплата и т.н., както и мерки за да се гарантира спазване на така установените размери на минималната работна заплата.