Въвеждане на единен електронен трудов запис и създаване на регистър на заетостта

От 01.06.2025 г. влязоха в сила изменения в Кодекса на труда, с които трудовата книжка се заменя от единен електронен трудов запис, който ще представлява електронен документ, съдържащ информация относно трудовото правоотношение на даден служител. Регистърът на заетостта от своя страна съдържа всички единни електронни трудови записи. Тази уредба позволява да отпаднат сложните правила за издаване, попълване, представяне и връщане на трудовите книжки – съответно вече няма риск за интересите на служителите да не могат да докажат обстоятелства относно своята заетост поради изгубване на трудова книжка или несвоевременното ѝ връщане от работодателя. За работодателите това означава, че вече имат ясно и лесно изпълнимо задължение да вписват данни в електронния трудов запис и не се налага да събират трудовите книжки на своите служители предварително.

За сметка на тези удобства, възниква необходимост новата уредба да предвиди правила за достъп до електронния трудов запис – които се съдържат в чл. 347а: достъп имат самите служители, техните родители или настойници, съответно попечители (ако служителят е под 18-годишна възраст), работодателите (с изключение на данни за трудовото възнаграждение и изплатени обезщетения при предходни работодатели; изключение от изключението е записването на информация за обезщетението при пенсиониране – което съгласно КТ се заплаща само веднъж). Освен това служителят има достъп и до история на проверките на електронния трудов запис – т.е. кой е достъпвал информация за него. Изключение е предвидено за осъществен достъп от органите на досъдебното производство и на Държавна агенция “Национална сигурност”. Съответно, работодателят има задължение своевременно да вписва информация в единния електронен трудов запис – а когато по отношение на определени обстоятелства (трудов стаж, основание за прекратяване на трудовото правоотношение) е налице съдебно решение, при отказ на работодателя или невъзможност за вписване, то вписването се извършва от Инспекция по труда.

Тази съществена промяна предполага и редица въпроси, които са уредени в Преходните и заключителните разпоредби на закона, с който са въведени тези изменения в КТ. На първо място, трудовата книжка, съответно служебната книжка остава удостоверителен документ за обстоятелствата, които са се осъществили до влизане в сила на измененията.

В срок до 01.06.2026 г., или при прекратяване на трудовото правоотношение в периода

CR legal DL 2018. Всички права запазени.

от 01.06.2025 г. до 01.06.2026 г. работодателят изисква трудовата книжка на служителя, за отразяване на трудовия стаж за периода до 01.06.2025 г. Запазва се възможност за служебно издаване на трудова книжка от Инспекция по труда при загубване на предходна – за обстоятелствата до 01.06.2025 г.

Конкретните правила за вписване на данни в Регистъра на заетостта и конкретните единни електронни трудови записи са предвидени в Наредбата за Регистъра на заетостта – като поддържането му е възложено на Национална агенция за приходите. На НАП е предоставена и възможност служебно да вписва, съответно заличава някои данни. Данни към Регистъра на заетостта се подават чрез портала за електронни услуги на НАП, с квалифициран електронен подпис – или на електронен носител с придружително писмо.

CR legal DL 2018. Всички права запазени.