



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
“РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001-2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



15 БЮЛЕТИН

Социални практики



ПРОЕКТ:

“Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

І. ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ

НАРЕДБА ЗА УСЛОВИЯТА И РЕДА ЗА ИЗВЪРШВАНЕ НА ПОСРЕДНИЧЕСКА ДЕЙНОСТ ПО НАЕМАНЕ НА РАБОТА

Със свое Постановление № 304 от 26.09.2014 г. Министерският съвет одобри промени в Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа.

Целите на извършената промяна са:

- хармонизиране на националното законодателство в съответствие със законодателството на ЕС;
- намаляване на регулаторната тежест и административните разходи за бизнеса;
- подобряване на бизнес средата за предоставяне на услуги в ЕС;
- подобряване на качеството на предоставяните посреднически услуги за работодатели и търсещи работа лица.

С изменението на Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа се правят следните промени:

- в чл. 3 от Наредбата се разширява обхватът на лицата, които могат да осъществяват посредническа дейност, като се включват лицата с право да предоставят посреднически услуги по заетостта съгласно законодателството на друга държава – членка на ЕС, или на друга държава – страна по Споразумението за Европейско икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, без да подлежат на регистрация, когато извършват тези услуги временно или еднократно в Република България;
- въвежда се безсрочно действие на регистрацията за посредническа дейност по наемане на работа – чл. 6, ал. 1 от Наредбата;
- регламентират се случаите на прехвърляне правата по регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа и условията и реда за отразяване на настъпилите промени в случаите на вливане, сливане, разделяне, отделяне, промяна на правната форма на лицето при

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

прехвърляне на търговско предприятие или наследяване – чл. 6, ал. 2 от Наредбата;

- облекчава се режимът за регистрация на лицата, които имат право да предоставят посреднически услуги по заетостта съгласно българското законодателство, като отпада изискването за представяне на свидетелство за съдимост и проект на посреднически договор между посредника и търсещото работа лице – чл. 8, ал. 1, т.т. 3 и 4 от Наредбата;
- регламентират се условията и редът за регистрация на лицата, придобили право да предоставят посреднически услуги по заетостта съгласно законодателството на друга държава – членка на ЕС, или на друга държава – страна по Споразумението за Европейско икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, когато са установени в Република България и желаят да предоставят посреднически услуги. Въвежда се образец на заявление и се посочват документите, издадени от съответната държава-членка, които тази група лица следва да прилагат – чл. 8, ал. 3 от Наредбата;
- отпада изискването към Агенцията по заетостта да води регистър за сключените посреднически договори с чужд работодател/корабопритежател и се въвежда изискване да води регистър с информация за лицата, които са уведомили, че временно или еднократно ще предоставят посреднически услуги по заетостта на територията на Република България – чл. 11, ал. 1 от Наредбата;
- допълват се нарушенията, при които регистрацията за извършване на посредническа дейност се прекратява, когато не е спазено изискването за: (1) завършено образование или за наличието на трудов стаж при извършване на посредническа дейност по наемане на работа; (2) недопускане на дискриминация при осъществяване на дейността; (3) водене на електронен регистър на търсещите и устроените на работа лица; (4) предоставяне на информация за свободните работни места и съответните длъжности на търсещите работа лица и др. – чл. 15 от Наредбата; и др.

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

II. ПРАВНИ СЪВЕТИ

ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ, ВЪЗНИКНАЛО ОТ ИЗБОР

Нормативната уредба на прекратяването на трудово правоотношение, възникнало от избор, в Кодекса на труда има субсидиарно приложение спрямо специалната уредба на тези отношения, дадена в Конституцията, законите или вътрешни актове. Следователно правните норми в КТ се прилагат дотолкова, доколкото няма друга уредба, регламентираща прекратяването на конкретно изборно трудово правоотношение.

В българското право изборът е винаги за определено време. Не е регламентиран пожизнен избор или избор на лице за неопределено време.

Изборът като способ за възникване на трудово правоотношение се прилага за висши управленски длъжности в държавната или общинска администрация, или в частния сектор.

Участието на избирателното тяло е специфична характеристика за трудовите правоотношения, възникнали от избор. Избирателното тяло е колективно образуване или орган, който взема участие при възникването на трудовото правоотношение чрез провеждането на избор и при прекратяването на трудовото правоотношение, но самият орган не е работодател на избраното лице. Работодател на лицето е държавно учреждение, общинска административна структура или субект на частното право. Често избраното лице се явява и представител на работодателя си в отношения с трети лица.

Трудовото правоотношение, възникнало от избор, се прекратява с изтичане на срока, за който лицето е избрано. Ако при изтичане на този срок не е произведен нов избор, трудовото правоотношение продължава до произвеждането му. Целта на това нормативно решение е да се осигури непрекъснатост при осъществяването на функциите на изборния служител.

Срокът за заемане на различните изборни длъжности е различен. За съдиите в Конституционния съд е 9 години (чл. 147, ал. 2 от Конституцията на Република

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

България), докато за кметовете е 4 години (чл. 139 от Конституцията). Възможно е в уставите на обществени организации да бъде определен и друг срок.

Трудовото правоотношение, възникнало от избор, може да бъде прекратено без предизвестие от съответното избирателно тяло.

Тази хипотеза се обозначава като отзоваване на служител от изборното трудово правоотношение. Отзоваването не се прилага при всички изборни правоотношения. В цитираните примери, въпреки че Конституционния съд се формира на квотен принцип чрез избор от страна на Народното събрание, чрез назначаване от президента на републиката и чрез избор от общото събрание на съдиите от Върховния касационен съд и Върховния административен съд, то тези органи не могат да прекратяват правомощията на избраните от тях конституционни съдии. Обратно на това, председателят на общинския съвет може да бъде отзован с гласуване на този съвет и предсрочно да му бъдат прекратени правомощията. Отзоваването трябва да се разглежда като крайна мярка, като за основание за неговото реализиране следва да се предвиди наличието на съществени нарушения.

Най-честата причина за отзоваването е виновно поведение на изборния служител, с което той не оправдава доверието на избирателното тяло в неговите професионални, политически или нравствени качества. В този аспект отзоваването има санкционен характер и представлява аналог на дисциплинарното уволнение по КТ. Затова и последното не се използва като основание за прекратяване на този вид правоотношения.

Съгласно чл. 339, ал. 1 от КТ за прекратяване на трудово правоотношение, възникнало от избор, се прилагат съответно и основанията за прекратяване на трудовия договор (с изключение на вече споменатото дисциплинарно уволнение). Това са общите основания без предизвестие, предвидени в чл. 325 от КТ, с предизвестие от избраното лице по чл. 326 от КТ, с предизвестие от избирателното тяло на основанията, предвидени в чл. 328, без предизвестие чл. 330, ал. 1 и 2, т. 1-11, както и въз основа на специалното основание по чл. 331 от КТ за прекратяване на трудово правоотношение срещу обезщетение по инициатива на работодателя.

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В случаите когато за прекратяването на трудовото правоотношение е необходимо волеизявление на работодателя, то се замества от решение на избирателното тяло.

При прекратяване на трудово правоотношение, възникнало от избор, правилата по чл. 333 от КТ за закрила при уволнение – не се прилагат.



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Българска търговско- промишлена палата

София 1058, ул. Искър, 9
тел.: (02) 811 74 00, 987 26 31
факс: (02) 987 32 09
e-mail: bcci@bcci.bg
www.bcci.bg



ДОБРИ ПРАКТИКИ ИНФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ОБЩЕСТВО И НОВАТИВНИ СОЦИАЛНИ УСЛУГИ

Настоящият документ е изготвен
с финансовата помощ на Европейския социален
фонд. Българската търговско-промишлена
палата носи цялата отговорност
за съдържанието на настоящия документ
и при никакви обстоятелства не може
да се приема като официална позиция
на Европейския съюз или Агенция по заетостта