

Sb Бюлетин

ПРОМЕНИ В ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО ОТНОСНО УСЛОВИЯТА НА КОМАНДИРОВАНЕ

В сила от януари 2021

Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, Кодекс на труда



1. КОМАНДИРОВКИ ПРИ ВРЕМЕННА РАБОТА

По искане на предприятието ползвател, изпратеният работник или служител може да бъде командирован за изпълнение на трудовите му задължения извън мястото на постоянната му работа, от страна на предприятието, което осигурява временна работа.

Искането се изпраща от предприятието ползвател до предприятието, което осигурява временна работа, 5 работни дни преди командироването на работника или служителя.

2. СРОКОВЕ НА КОМАНДИРОВАНЕ

Сроковете за командироване на служители в България вече са до 12 месеца. С мотивирано уведомление до Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", този период може да бъде удължен до 18 месеца.

АКЦЕНТ:

**До 12 месеца -
командировани
служители в БГ**

3. УСЛОВИЯ НА ТРУД

При командироване в България, условията на труд на командированите служители трябва да бъдат същите каквито са установени в действащото местно законодателство за работниците, изпълняващи същата или сходна работа.

В случаите, когато продължителността на командироването е повече от 12 месеца, след дванадесетия месец служителят има право на минималните условия на работа, установени в българското законодателство за служителите, изпълняващи същата или сходна работа, и по отношение на:

- Обезщетенията по чл. 213, 214, 216, 217, 218, 219 и 226 от Кодекса на труда
- Безплатната храна и/или добавките към нея
- Периодичните медицински прегледи
- Безплатното работно и униформено облекло
- Социално-битовото и културното обслужване

4. ТРУДОВ ДОГОВОР

За командированите служители на територията на България не се прилагат разпоредбите за сключването и прекратяване на трудовия договор, както и правилата за осигуряване в допълнителни професионални схеми.

5. РАБОТНА ЗАПЛАТА

Основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения на командированото лице трябва да включват всички елементи на brutната работна заплата, определени в Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. В Наредбата думите „минималната работна заплата или минималните ставки на заплащане“ са заменени с „установения размер на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения“.

При преценка дали са спазени тези изисквания се вземат предвид и всички добавки, общоприложимите колективни трудови договори или арбитражни решения на държавата членка, от която е командирован или изпратен служителят.

6. ЖИЛИЩНО НАСТАНЯВАНЕ

Уговарят се по-благоприятни условия за жилищно настаняване на служителя, когато то се предоставя от работодателя по време на командироването. Изменението важи когато български работодател командирова служител на територията на друга държава – членка на ЕС, Европейското икономическо пространство или Швейцария.

Когато българска фирма, която осигурява временна работа, изпраща служител в предприятие ползвател в държава от ЕС, условията за жилищно настаняване задължително се уговарят в трудовия договор между служителя и предприятието, което осигурява временна работа.

АКЦЕНТ:

Условия за жилищно настаняване - вече задължително в трудовия договор.

7. ПРЕКОМАНДИРОВАНЕ

Работодателят, който осигурява временна работа, заплаща пътни, дневни и квартирни пари в размерите, определени в законодателството на приемащата държава членка, когато служителят изпълнява част от работата си извън населеното място, на което първоначално е командирован.

8. НЕДЕЙСТВИТЕЛНО КОМАНДИРОВАНЕ

Когато се установи, че командироването или изпращането не е действително, към трудовото правоотношение се прилагат всички изисквания на българското законодателство, когато те са по-благоприятни за служителя от предвидените в законодателството на изпращащата държава.



КОНТАКТИ

ЗА ПОВЕЧЕ ИНФОРМАЦИЯ СВЪРЖЕТЕ СЕ С НАШИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ



+ 359 2 439 41 40



+ 359 888 886 550



office@sb-bg.com



София 1606, бул."Тотлебен", 30-32

Материалите и информацията, предоставени с тази комуникация, са с общи насоки, а не с цел предоставяне на професионални съвети. Авторите и издателите не са ангажирани с предоставянето на правни, счетоводни, данъчни или други професионални консултации или услуги. За да получите становище по всеки конкретен случай, свържете се с квалифициран професионален консултант.

ЕС БИ КО ЕАД е частно акционерно дружество, което предоставя услуги в сферата на изчисляване на възнаграждения, счетоводство, администриране на човешките ресурси, правни и други услуги в България под името Sb Accounting & Consulting.

Използването и достъпът до тази комуникация не създава никакви професионални / договорни отношения между Sb Accounting & Consulting и потребителя или браузъра.

За повече информация свържете се с Sb Accounting & Consulting на <https://sb-bg.com/contacts/>