



Bulgaria

LABOUR LAW



What requirements must an employment contract fulfil with regard to the form it takes?

Any employment contract should be completed in writing and involve both the employee and employer.

Within three days of the conclusion of the contract and within seven days of termination, the employer is obliged to notify their respective Regional Directorate of National Tax Agency.

An employment contract must contain the following components and definitions:

1. Place of work.
2. Title and nature of work.
3. Starting and ending date.
4. Duration of contract.
5. The basic and extended amount of paid annual leave and any additional time off.

6. The required period of notice for both parties to notify the end of the contract.
7. Basic wages and frequency of payment.
8. The daily and weekly work schedule.

The employment contract provides the opportunity for work conditions not covered by mandatory provisions of the law to be explored and can lead to more favourable conditions than those covered by collective agreements.

What kinds of employment contracts can be made?

Types of employment contracts include:

1. Indefinite time work contracts.
2. A contract with a determined duration of work.

Does a special type of employment contract exist for members of upper management? What are its characteristics?

There is no special type of employment

contract for senior management, but there is one for the company administrator.

With the administrator, the document is a civil contract. Normally, this contract is completed in writing but this is not mandatory, i.e. the parties may freely negotiate the terms of the contract.

Is it possible to work overtime? How is overtime paid?

As the legal workday amount to 8 hours, any time after the contracted work schedule is paid with 80 percent extra.

How many days' holiday does a worker have per year? How are these holiday periods chosen?

An employee is entitled to 20 days of vacation a year. These days are scheduled through consultation between the employer and employee.

What happens with regard to employ-





ment liabilities in cases where a company is sold or its assets are sold to a third party?

In the case that a company or its assets are sold to third parties, all employment contracts are still valid and must be respected by the new owners.

In the case of subcontracted services, is the main business accountable for the employment debts of subcontracted companies if the latter fail to fulfil their obligations?

In the event that services are outsourced, the parent company is not responsible for paying the employees of the subcontractor if they do not meet their obligations but this is usually very heavily regulated within the initial contract between the two companies.

Under what circumstances can workers be dismissed?

An employee may be dismissed under the following circumstances:

1. Following the delay or abandonment for an at least an hour a day for a month.
2. Lack of work on two consecutive days.
3. Systematic violations of labour rules.
4. Breach of trust or the disclosure of confidential company information.
5. Public fraud through trade or services, in relation to price and quality of goods and services.

What kinds of dismissals exist? Can workers be laid off if a company is undergoing financial difficulties?

In the event that a company has financial difficulties, the director may terminate employment contracts at their discretion. This is usually completed through a written notice of termination of contract following a mutual agreement between the employee and employer.

What procedures must be followed in cases of dismissal?

Before imposing a disciplinary action, such as dismissal, an employer is obliged to hear a verbal defence from the employee or accept their explanation in writing, followed by the collection and evaluation of relevant evidence. Then, they will produce a written, reasoned summary of the act in question, when it was committed and the legal justification for the punishment they intend to administer. The final decision regarding the disciplinary action or dismissal must be delivered and signed and dated by the employee. If the correspondence cannot be directly delivered to the employee, it must be sent as a registered letter with an acknowledgement of receipt.



What measures can workers take when faced with dismissal?

In the event of a dismissal, employees can file a grievance or complaint with the Bulgarian Office of the SS and Labour Inspection, which belongs to the country's Ministry of Labour.

Is there a special procedure for large-scale dismissals? How does it work?

If the company intends to pursue collective layoffs, they must first consult representatives of trade unions and employee representatives no less than 45 days in advance of the planned action. This is intended to explore possible alternatives that might limit or prevent layoffs. Before this consultation, the employer is required to provide relevant information to the trade unions and employee representatives regarding:

1. Reasons for the projected layoffs.
2. The number of employees that will be dismissed, their main economic activities, occupational groups and the offices their work relates to.
3. The number of workers or employees engaged in economic and professional groups in the company.
4. Specific indicators for the application of the selection criteria for those employees

chosen for dismissal.

5. Period during which the dismissals will be carried out.
6. Remuneration in respect to dismissals.

What happens with regard to employment matters and debts in cases of bankruptcy?

In the case of a bankruptcy that has been officially recognized by a Bulgarian court, the company is exempt from all debts.

Do collective bargaining agreements exist according to company or sector?

Yes.

What obligations does the company have with regard to safety at work matters?

The company is obliged to ensure a safe working environment for workers to do their job. The company submits claims to the Labour Inspection Office, which is part of the Bulgarian Ministry of Labour and workers must pass annual medical exams.

How do you make the recruitment of a foreign employee?

The hiring of a foreign worker is performed according to Bulgarian law. If the applicant is not a citizen of a European Union member state, they must apply and receive a work permit.





Bulgaria

DERECHO LABORAL



¿Qué requisitos debe cumplir un contrato de trabajo con respecto a su forma?

Un contrato laboral tiene que presentarse en forma escrita entre el trabajador y la empresa. Dentro de los tres días siguientes a la celebración del contrato laboral y en un plazo de siete días de su terminación, el empleador está obligado a comunicarlo a la Dirección respectiva territorial de la Agencia Nacional de Impuestos.

El contrato de laboral contiene los correspondientes datos para los partes y define:

1. El lugar de trabajo;
2. La denominación de la posición y la naturaleza del trabajo;
3. La fecha de su conclusión y el inicio de su aplicación;
4. Duración del contrato de trabajo;
5. La cantidad básica y la extendida de las vacaciones anuales pagadas y de las vacaciones anuales adicionales retribuidas;
6. El mismo plazo de preaviso para ambas partes al término de contrato de trabajo;
7. Los salarios básicos y adicionales de carácter permanente y la frecuencia de su retribución;
8. La jornada de trabajo diaria o semanal.

Con el contrato laboral se pueden acordar y otras condiciones, referentes a la prestación del trabajo, no cubiertas por las disposiciones

imperativas de la ley, como y las condiciones más favorables para el trabajador que las establecidas por el convenio colectivo.

¿Qué tipos de contratos de trabajo se pueden hacer?

Un contrato de trabajo se puede concluir:

1. por un tiempo indefinido;
2. como un contrato de duración determinada.

¿Existe algún tipo especial de contrato de trabajo para los empleados de la alta dirección? ¿Cuáles son sus características?

No existe un tipo especial de contrato de trabajo para los empleados de alta dirección, solo para el Administrador de la empresa. Con el Administrador se concluye un contrato civil para la gestión, que está subordinado a la Ley civil.

Normalmente se celebra por escrito, pero no tiene requisitos obligatorios, es decir, que las partes pueden negociar libremente los términos del contrato.

¿Es posible trabajar horas extras?

¿Cómo se pagan las horas extras?

La jornada de trabajo legal es de 8 horas. Se puede trabajar horas extras y se paga, sumando el 80% de la hora contratada.

¿Cuántos días de vacaciones tiene un trabajador por año? ¿Cómo se eligen los periodos vacacionales?

Los días vacacionales que tiene un trabajador son 20 días al año.

Los periodos vacacionales se acuerdan entre el trabajador y la empresa.

¿Qué sucede con respecto a los compromisos de empleo en los casos en que una empresa o sus activos sean vendidos a terceros?

En caso, de que una empresa o sus activos sean vendidos a terceros, los compromisos de empleo son validos y tienen que respetarlos los nuevos dueños.

En el caso de servicios subcontratados, ¿es la empresa principal responsable de pagar a los empleados de las empresas subcontratadas, si ésta no cumple sus obligaciones?

En el caso de servicios subcontratados, la empresa principal no es responsable de pagar a los empleados de la empresa subcontratada, si ésta no cumple sus obligaciones – pero todo esto se regula, según el contrato firmado entre las empresas.

¿En qué circunstancias pueden los trabajadores ser despedidos?





El trabajador puede ser despedido en caso según las siguientes circunstancias:

1. tras demoras o abandono del puesto del trabajo por un mes calendario, referente a cada uno de los cuales por un plazo no menos de 1 hora;
2. falta del trabajo en dos días consecutivos;
3. violaciones sistemáticas de la disciplina laboral;
4. abuso de confianza del empleador o la divulgación de información confidencial acerca de él;
5. de fraude de los ciudadanos por parte de los empleados en el comercio y los servicios, de manera fraudulenta en el precio, peso, calidad de los bienes o servicios;
6. otras violaciones graves de la disciplina laboral.

¿Qué tipo de despidos existen? ¿Pueden ser despididos los trabajadores si una empresa está pasando por dificultades financieras?

En caso, que una empresa tiene problemas financieras, el Director podrá rescindir los contratos de trabajo de los empleados a su discreción. Habitualmente, esto se hace con una notificación escrita de terminación del contrato por parte del empleador al empleado o por mutuo acuerdo entre las partes.

¿Qué procedimientos se deben seguir en caso de despido?

El empleador está obligado, antes de imponer una sanción disciplinaria - como el despido, de escuchar las explicaciones verbales del empleado o aceptar su explicación por escrito, reunir pruebas y evaluar las. A continuación, emita una orden motivada por escrito que certifique la irregularidad, y cuando se cometió el delito, el castigo y el texto legal en base de que se impone.

La resolución respecto a la acción disciplinaria - el despido se entrega y firma por el empleado, como se anota la fecha de la notificación. Si la misma no se puede entregar al trabajador, el empleador la envía por carta certificada con acuse de recibo.

La sanción disciplinaria se considera impuesta desde la fecha de notificación del orden al trabajador o de la fecha de su recepción, cuando se envían por correo certificado con acuse de recibo.

¿Qué medidas pueden tomar los trabajadores ante el despido?

En caso de un despido, los trabajadores pueden presentar una queja/querrela ante la Oficina de la SS búlgara y la Inspección del trabajo, pertenecientes al Ministerio de Trabajo búlgaro.



¿Existe un procedimiento especial para los despidos masivos? ¿Cómo funciona?

Si el empresario tiene la intención de emprender los despidos colectivos, deberá consultarlos con los representantes de los sindicatos y representantes de los trabajadores a tiempo, pero no más tarde de 45 días de antelación, y hacer un esfuerzo para llegar a un acuerdo con ellos, para evitar o limitar los despidos masivos o los efectos de ellos.

El empleador tiene la obligación antes del inicio de las consultas de dar información por escrito a los representantes de los sindicatos y los representantes de los empleados sobre:

1. razones de los despidos previstos;
2. número de empleados que serán despedidos, y las principales actividades económicas, los grupos de ocupaciones y los cargos a que se refieren;
3. número de trabajadores o empleados ocupados en las actividades principales económicas, los grupos profesionales y las posiciones en la empresa;
4. indicadores específicos para la aplicación de criterios de selección, de los empleados que van a ser despedidos;
5. período durante el cual los despidos se llevarán a cabo;
6. retribuciones, respectivos a los despidos.

¿Qué sucede con los empleados y las deudas en el caso de quiebra de una empresa?

En el caso de una quiebra oficial de una empresa, aceptada por el Juzgado búlgaro, la empresa está exenta de todas las deudas.

¿Existen acuerdos de negociación colectiva dependiendo del tipo de empresa o sector?

Si.

¿Qué obligaciones tiene la empresa con respecto a la seguridad en materia de trabajo?

La empresa está obligada de asegurar al trabajador condiciones laborales seguras en su puesto de trabajo.

Las empresas presentan declaraciones ante la Oficina de Inspección del trabajo, perteneciente al Ministerio de Trabajo búlgaro y el trabajador tiene que pasar revisiones médicas anuales.

¿Cómo se realiza la contratación de un trabajador extranjero?

La contratación de un trabajador extranjero se realiza según la legislación búlgara, pero si el trabajador no pertenece a un país miembro de la UE, tiene que tener su permiso de trabajo oficial.

