

## ТРЗ и осигуряване от А до Я

Актуализация • Година 2 • Брой 20 • юни 2019

- Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие поради неизпълнение на задълженията на работодателя
- Какво може да предприеме работодателят при намаляване на обема или спиране на работата?
- Задължение на работодателя при трудова злополука или професионална болест

# Съветник: ТРЗ и Осигуряване от А до Я

## Трудов договор

**А**

Особености на трудовия договор и на осигуряването на работещите по трудови правоотношения А 1

В кои случаи работодателят може да измени трудовия договор без изричното съгласие на работника или служителя? А 2

Изменение на трудовото правоотношение в резултат на промяна на работодателя А 2.1

Изпитателен срок А 3

Общи основания за прекратяване на трудовия договор. Какво трябва да знаем при прекратяване на трудовите отношения А 4.1

Специфични основания за прекратяване само на срочния трудов договор А 4.2

Основания за прекратяване на трудовия договор – причини А 4.3

Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие А 4.4.1

Прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие А 4.4.2

Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие поради неизпълнение на задълженията на работодателя А 4.4.3

Незаконно уволнение и възстановяването на работа на неправомерно прекратени служители А 4.5.

Режим за наемане на работа на чужденци – условия и нови моменти А 5

Специфични процедури, отнасящи се до различни групи работници – граждани на трети страни А 5.1

Правила и особености при сключване на еднодневните трудови договори	A 6
Изменение на трудовото правоотношение в резултат на промяна на работодателя	A 7
Правни последици от промяната на работодателя	A 7.1
Трудови договори за допълнителен труд	A 8
Сключване на срочни трудови договори	A 9
<b>Работно време и почивки</b>	<b>B</b>
Извънреден труд	B 3.
Работа и заплащане по време на официални и празнични дни	B 3.1
Сумирано изчисляване на работното време	B 4
Примери за сумирано изчисляване на работното време и попълване на декларация обр. № 1 за НАП	B 4.1
Какво може да предприеме работодателят при намаляване на обема или спиране на работата?	B 5
<b>Отпуски</b>	<b>C</b>
Платен годишен отпуск	C 1
Възнаграждения за платения годишен отпуск и особености при изплащането му	C 1.1
Ред за ползване на платен годишен отпуск	C 1.2
Практически проблеми, свързани с платения годишен отпуск	C.1.3
Видове отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, регламентирани в Кодекса на труда	C 2
Отпуск при временна неработоспособност	C 3
<b>Трудова дисциплина</b>	<b>D</b>
Общи положения при нарушаване на трудовата дисциплина. Права и задължения на работодателя	D 1

Съдържание	003
Видове наказания при нарушаване на трудовата дисциплина	D 2
За вътрешните правила в предприятието	D 3
<b>Трудово възнаграждение</b>	<b>E</b>
Допълнителни трудови възнаграждения	E 3
Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит	E 3.1
Запор на възнаграждение на служител	E 4
За правната природа на бонусите (премиалните възнаграждения)	E 5
<b>Обезщетения по Кодекса на труда</b>	<b>F</b>
Обезщетения, които работодателят дължи при незаконно уволнение на работник или служител	F 2
<b>Командироване</b>	<b>G</b>
Командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги – обща информация	G 1
Понятията „командироване“ и „изпращане“ – условия и ред	G 2
Трудови спорове и отговорност на подизпълнителите при командироване и изпращане	G 3
Как да командироваме международните шофьори?	G 4
<b>Здравословни и безопасни условия на труд</b>	<b>I</b>
Задължение на работодателя при трудова злополука или професионална болест	I 1
<b>Трудова книжка и трудов стаж</b>	<b>J</b>
Трудов стаж по трудово правоотношение	J 1
Придобиването на трудов стаж и неговото значение в едно трудово правоотношение	J 1.1
Установяване на трудов и осигурителен стаж	J 2

Други периоди от време, които се признават за трудов стаж без да е съществувало трудово правоотношение	J 3
Трудово досие на работника или служителя: какво представлява и какво трябва да включва?	J 4
Съхраняване на документите от трудовото досие в електронен вид	J 4.1
<b>Трудово законодателство: Контрол, спорове, административнонаказателна отговорност</b>	<b>K</b>
Административнонаказателна отговорност при нарушаване на трудовото законодателство	K 1
Колективни трудови спорове	K 2
<b>Граждански правоотношения</b>	<b>L</b>
Граждански договор. Видове и разлика с ТД	L 1
Осигуряване и данъчно облагане на лица по граждански договори	L 2
<b>Осигуряване на лица по трудови договори</b>	<b>N</b>
Осигуряване на лица, работещи пълен месец на основен трудов договор	N 1
Осигуряване на лица работещи при сумирано изчисляване на работното време. Осигурителен доход – примери	N 3
<b>Работа едновременно по различни правоотношения</b>	<b>Q</b>
Сключване на втори или допълнителен трудов договор	Q 1
Работно време по договор за допълнителен труд	Q 1.1
Осигуряване на работници и служители, работещи по допълнителни трудови договори	Q 1.2
Платен годишен отпуск при работа по договор за допълнителен труд	Q 1.3

Прекратяване на договор за допълнителен труд. Подаване на данни за договори на допълнителен труд	Q 1.4
<b>Осигуряване на самоосигуряващи се лица</b>	<b>R</b>
Задължение за осигуряване. Декларации	R 1
Определяне на окончателен размер на осигурителния доход от самоосигуряващите се лица	R 2
<b>Подаване на данни в НАП</b>	<b>U</b>
Декларация обр. № 1 – особености, срокове, примери от практиката	U 1
Декларация обр. № 6 – особености, срокове, корекции, примери от практиката	U 2
Декларация образец № 3 за данни за здравното осигуряване на лица, осигурени от държавния бюджет	U 3
Декларация образец № 5 за авансово внесени социални и здравноосигурителни вноски	U 4
Регистрация на трудовите договори в НАП	U 5
<b>Парични обезщетения и помощи</b>	<b>V</b>
Парични обезщетения при временна неработоспособност	V 1
Осигурителен стаж, изчисляване и изплащане	V 1.1
Изплащане, срокове, санкции, документи	V 1.2
Парични обезщетения при майчинство. Видове и необходими документи	V 2
Ред, срокове и начин за представяне в НОИ на документите и данните за изплащане на паричните обезщетения за майчинство	V 2.1
Отглеждане на малко дете – отпускане и изчисляване на обезщетения, документи, отпуск	V 2.2.
Промени в паричните обезщетения за безработица в сила от 01.01.2018 г.	V 3

006	Съдържание
Парични помощи, изплащани от ДОО	V 4
<b>Пенсиониране</b>	<b>X</b>
Условия за придобиване на пенсия през 2019 г. за различните категории работници	X 1
Дължими обезщетения при пенсиониране: практически примери	X 2
Необходими документи за отпускане на пенсии, свързани с трудовата дейност. УП-1 – образец и съвети по попълването му	X 3.1
Процедура по изготвяне на удостоверение за осигурителен доход УП-2 – образец и изготвяне	X 3.2
Процедура по изготвяне на удостоверение за осигурителен стаж. УП-3 – образец и изготвяне	X 3.3
<b>Здравно осигуряване</b>	<b>Y</b>
Осигурителни вноски за здравно осигуряване	Y 2
Подаване на данни към НАП за здравноосигурени лица. Корекция на грешка при здравното осигуряване на лице	Y 3
<b>Осигурително законодателство: Контрол, спорове, административно-наказателна отговорност</b>	<b>Z</b>
Административнонаказателна отговорност при нарушаване на осигурителното законодателство	Z 1
Контрол от НОИ – права и задължения на контролните органи при проверка. Ревизия и последващи действия	Z 2
<b>GDPR – новите правила за защита на личните данни</b>	<b>AA</b>
Лични данни на работниците и служителите, събирани при сключването на трудов договор	AA 1

## **Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие поради неизпълнение на задълженията на работодателя**

Автор: доц. д-р Андрей Александров

*Понятието „прекратяване на трудовото правоотношение поради неизпълнение на задълженията на работодателя” обобщава няколко различни основания за прекратяване на трудовия договор, предвидени в чл. 327, ал. 1, т. 2 – 3а и т. 11 КТ:*

- забавяне в изплащането на трудовото възнаграждение или на обезщетение;*
- незаконосъобразна промяна на мястото или характера на работата и на трудовото възнаграждение;*
- прекратяване на договора поради значително влошаване на условията на труд при новия работодател след настъпила промяна по чл. 123 или чл. 123а КТ;*
- когато работодателят е предоставил неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие (тъй като той няма право да прави това);*
- неизпълнение на други задължения на работодателя.*

*Сходното между тях е, че работникът или служителят упражнява правото си да прекъсне незабавно трудовоправната връзка, защото насрещната страна по договора е в неизпълнение на своите ангажименти.*

Социалното оправдание на това законодателно решение е неизправността на работодателя по трудовия договор. Така на работника или служителя се дава възможност да се освободи бързо от правоотношението, по което не получава дължимо плащане и/или поведение, за да може да сключи друг договор, който да му осигури необходимите средства за издръжка. В допълнение, за да санкционира незаконосъобразното поведение на работодателя и да гарантира на служителя препитание в тази ситуация, законът предвижда и специално обезщетение. Съгласно чл. 221, ал. 1 КТ при прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя без предизвестие в случаите по чл. 327, ал. 1, т. 2, 3 и 3а КТ работодателят му дължи обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение за срока на предизвестията – при

безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди – при срочно трудово правоотношение.

Когато работодателят действително е допуснал неизпълнение на задълженията си по трудовия договор и на това основание работникът или служителят реши да го прекрати, поведението на служителя е правомерно и за работодателя няма друга правна възможност, освен да оформи прекратяването на исканото основание, съответно да изплати дължимите обезщетения. Тази концепция е логична и социално оправдана.

За съжаление обаче, по-внимателният прочит на уредбата разкрива и редица сериозни практически проблеми.

Част от тях са „технически“ и са плод на несъгласуваност между действащите нормативни актове. „Забавянето в изплащане на обезщетение по общественото осигуряване“ например е хипотеза, загубила значението си, доколкото обезщетенията се изплащат директно от осигурителния орган на осигурените лица, а не чрез работодателя. Затова и тази част от нормата на практика не се прилага.

Основният проблем обаче е друг: неизпълнението на работодателските задължения е формулирано твърде общо, а преценката дали е налице такова е оставена изцяло на работника или служителя. Казаното може да се онагледява с един пример. Според чл. 327, ал. 1, т. 2 КТ работникът или служителят може да прекрати трудовия си договор без предизвестие, когато „работодателят забави изплащането на трудовото възнаграждение“. Ако заплатите в предприятието се плащат например до 5-о число на следващия месец, формално това дава основание за едностранно прекратяване на трудовия договор от служителя без предизвестие при плащане на 6-о число. „Отвореният финал“ на разпоредбата на чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ също дава възможност за всякакви интерпретации. Неизпълнението на всички „други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт“ може да включва маловажни случаи, които да дадат на работника или служителя формалния повод да се позове на тази разпоредба, за да се освободи от трудовото правоотношение. Що се отнася до „значителното влошаване на условията на труд при новия работодател“ след промяна по чл. 123 или чл. 123а КТ, законът не съдържа никакви указания кое влошаване е значително – и тук свободата на преценка на служителя е неоправдано широка.

Необходимо е да се отбележи още, че липсва срок, в който работникът или служителят може да се възползва от правото си на едностранно прекратяване на трудовия договор без предизвестие по чл. 327, ал. 1, т. 2 – 3а КТ. Оказва се, че това право може да бъде упражнено при всяко



неизпълнение на задължение на работодателя, независимо колко време е минало, и без значение дали междуременно задължението не е изпълнено (напр. към момента на отправяне на изявлението за прекратяване на трудовия договор възнаграждението да е вече изплатено).

Във всички посочени случаи прекратяването на трудовото правоотношение настъпва от момента, в който работодателят получи писменото изявление на работника или служителя (арг. от чл. 335, ал. 2, т. 3 КТ). Работодателят не би могъл „да откаже“ да прекрати трудовия договор, като твърди, че липсват основания за упражняването на това право от работника или служителя.

Съдебната практика потвърждава този извод. В Решение № 18 от 19.01.2007 г. на ВКС по гр. д. № 668/ 2004 г., III г. о., Решение № 266 от 05.06.2007 г. на ВКС по гр. д. № 1416/ 2004 г., II г. о., Решение № 542 от 09.12.2009 г. на ВКС по гр. д. № 5375/ 2008 г. и др. са разглеждани случаи, при които работодателят е отричал наличието на предпоставки за прекратяване на трудовия договор по чл. 327, ал. 1, т. 2 или т. 3 КТ, поради което е приел, че въпреки постъпилото изрично писмено изявление от работника или служителя за прекратяване на договора, трудовото правоотношение продължава да съществува. Неявяването на работа на работника или служителя на работа в тези случаи е квалифицирано като тежко нарушение на трудовата дисциплина и е наложено наказание дисциплинарно уволнение. Служителите са атакували уволнителните заповеди като незаконосъобразни с аргумента, че към момента на уволненията трудовите им правоотношения вече са били прекратени на друго основание. ВКС приема този довод и отменя извършените дисциплинарни уволнения.



До същото заключение достига и по-новата практика. Според Решение № 289 от 18.11.2014 г. на ВКС по гр. д. № 1289/ 2014 г., IV г. о.: *„разпоредбата на чл. 335, ал. 2, т. 3 от КТ не поставя момента на прекратяване на трудовия договор в зависимост от това, дали фактически е налице основанийта за прекратяване на трудовия договор. ... писменото изявление на работника за прекратяване на трудовото му правоотношение на някое от основанията по чл. 327, ал. 1 от КТ води до автоматично прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от това дали е налице посоченото в изявлението на работника или служителя основание. При незаконно (без основание) прекратяване на трудово правоотношение по чл. 327, ал. 1 от КТ, работодателят разполага само с възможност да претендира от работника или служителя обезщетение за вредите, които е понесъл от неоснователното прекратяване на трудовия договор, но не и с право да иска възстановяването на вече прекратеното трудово правоотношение“.*

При сега действащата уредба този извод на ВКС без съмнение е