

ТРЗ и осигуряване от А до Я

Актуализация • Година 2 • Брой 14 • Декември 2018

- Изменение на трудовото правоотношение в резултат на промяна на работодателя
- Как да командирвате международните шофьори?
- Колективни трудови спорове

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
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
Работно време и почивки	B
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
Отпуски	C
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
Видове отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, регламентирани в Кодекса на труда	C 2
Отпуск при временна неработоспособност	C 3
Трудова дисциплина	D
Общи положения при нарушаване на трудовата дисциплина. Права и задължения на работодателя	D 1
Видове наказания при нарушаване на трудовата дисциплина	D 2
За вътрешните правила в предприятието	D 3
Трудово възнаграждение	E
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

Обезщетения по Кодекса на труда	F
Обезщетения, които работодателят дължи при незаконно уволнение на работник или служител	F 2
Командироване	G
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
Трудова книжка и трудов стаж	J
Трудов стаж по трудово правоотношение	J 1
Придобиването на трудов стаж и неговото значение в едно трудово правоотношение	J 1.1
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
Трудово законодателство: Контрол, спорове, административнонаказателна отговорност	K
Административнонаказателна отговорност при нарушаване на трудовото законодателство	K 1
Колективни трудови спорове	K 2

Граждански правоотношения	L
Граждански договор. Видове и разлика с ТД	L 1
Осигуряване и данъчно облагане на лица по граждански договори	L 2
Осигуряване на лица по трудови договори	N
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
Работа едновременно по различни правоотношения	Q
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
Осигуряване на самоосигуряващи се лица	R
Задължение за осигуряване. Декларации	R 1
Определяне на окончателен размер на осигурителния доход от самоосигуряващите се лица	R 2
Подаване на данни в НАП	U
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

Парични обезщетения и помощи V

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

Пенсиониране X

Условия за придобиване на пенсия през 2018 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
Здравно осигуряване	Y
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
Осигурително законодателство: Контрол, спорове, административно-наказателна отговорност	Z
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
GDPR – новите правила за защита на личните данни	AA
Лични данни на работниците и служителите, събирани при сключването на трудов договор	AA 1

Изменение на трудовото правоотношение в резултат на промяна на работодателя

Автор: доц. д-р Андрей Александров

Българското трудово законодателство, подобно на правните системи на всички държави-членки на ЕС, гарантира запазването на трудовите правоотношения при промяна на работодателя. „Първоизточникът“ на уредбата е в правото на Европейския съюз и по-конкретно *Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности* (наричана също Директива за придобитите права /Acquired Rights Directive/). Промяната може да е в собствеността или ползването на дадено предприятие (например продажба на търговско предприятие, различни форми на преобразуване, отдаване под наем и др.). В тези случаи е налице изменение на трудовото правоотношение – замяна на една от страните по него. Промяната на работодателя представлява вид правопримемство, уредено на плоскостта на трудовото право.



Основният принцип в уредбата е да не се допусне влошаване на положението на заетите лица – закриване на работни места, намаляване на социалните придобивки и др. Логиката на законодателя е, че не бива персоналът да търпи негативни последици от решение, взето на управленско ниво и по икономически причини. Затова и законът гарантира поне запазване на завареното положение.

Правните сделки, по силата на които се прехвърля собствеността или ползването на отделни активи или на цялото предприятие на работодателя, са предмет на регулиране от гражданското и търговското законодателство. За целите на трудовото право обикновено е достатъчно да се установи, че е налице например съответна форма на преобразуване на едно търговско дружество, за да се приложат правилата на трудовия закон по отношение на персонала, засегнат от промяната. Практическите проблеми тук възникват в хипотезите, за които липсва изрична уредба (напр. при договори за аутсорсинг, апорт на търговско предприятие и др.). Трудно може да се даде еднозначен отговор в кои случаи е удачно правилата да се прилагат по аналогия, но едно е сигурно: всяко изброяване на формите на промяна на работодателя в текста на нормативния акт крие риска от пропуски. Очевидно е, че ако засегнатите работници и служители останат без закрилата, която трудовото законодателство предвижда в сходни хипотези, този ефект ще е социално несправедлив. Затова при колебание е препоръчително да се изхожда от интересите на работниците и служителите и необходимостта от засилената им закрила в напрегнатата обстановка и несигурност при извършването на промени, засягащи работодателя.



В типичния, най-често срещан в практиката случай, промени по смисъла на чл. 123 и чл. 123а КТ претърпяват работодателите – търговски дружества. Уредбата е приложима, макар и с някои ограничения, и за юридически лица, които не са търговски дружества (кооперации, юридически лица с нестопанска цел, юридически лица на бюджетна издръжка и т.н.). Най-„скромна“ е възможността за промяна на работодател – физическо лице. Режимът е приложим за работодатели – физически лица, когато те развиват стопанска дейност. Например едноличният търговец може да прехвърли предприятието си (чл. 60, ал. 1 ТЗ), с която се осъществява хипотезата на чл. 123, ал. 1, т. 6 КТ.

Още в началото е добре да се подчертае, че заместването на работодателската страна в трудовото правоотношение в случаите по чл. 123 и чл. 123а КТ настъпва „автоматично“ по силата на закона. Това означава, че щом са налице съответните предпоставки, не е необходимо да се предприемат никакви допълнителни действия, които да обусловят настъпването на предвидените последици. Дори с работниците и служителите да се сключат допълнителни споразумения към трудовите договори, не те са причината за запазването на трудовите правоотношения, а императивната законова норма.

Форми на промяна на работодателя

Формите на промяна на работодателя, предвидени в чл. 123, ал. 1 и чл. 123а, ал. 1 КТ, налагат няколко кратки пояснения.

Сливане и вливане

Тези форми на преобразуване често се обозначават като „концентрация на стопанска дейност“.

Сливане на предприятия е налице, когато две или повече отделни предприятия се обединят и създадат ново предприятие. От този момент обединеният предмет на дейност на досегашните предприятия съставлява предмета на дейност на новообразуваното. Преобразуващите се дружества се прекратяват без ликвидация (чл. 262а ТЗ).

Вливането е хипотеза, когато едно, обикновено по-малко предприятие, се включи в друго, вече съществуващо, по-голямо. Вливащото се предприятие преминава в своята цялост към предприятието, в което става вливането.

Разделяне и отделяне

Разделянето и отделянето са форми на промяна, противоположна по характера си на формите на концентрация. При тях имуществото на един субект се разделя и частите от него се прехвърлят на поне двама други.

При **разделянето** на едно предприятие на негово място се създават две или повече нови, всяко от които поема и осъществява част от дейността на досегашното предприятие.

При **отделянето** част от предприятието преминава към друго (или се обособява като нов субект), като старото предприятие продължава да съществува. Предприятието, към което се е вляла частта при отделяне чрез придобиване, продължава да осъществява дейността ѝ, обикновено заедно с досегашната си собствена дейност.

– *Преминаване на обособена част от едно предприятие към друго*

В хипотезата на чл. 123, ал. 1, т. 4 КТ отделената част от едно предприятие се присъединява към друго предприятие и то, уголемено с нея, продължава да осъществява дейността ѝ заедно с досегашната си дейност. Що се отнася до „оставащата“ част от предприятието, тя може да продължи да функционира в досегашния си вид или да се видоизмени. За да е налице хипотезата на чл. 123, ал. 1, т. 4 КТ обаче промяната не трябва да води до прекратяване на предишния работодател, защото той остава солидарно отговорен за задълженията към работниците и служителите, възникнали преди промяната (чл. 123, ал. 4, т. 2 КТ). Тази форма на работодателска промяна стои много близо до хипотезата на чл. 123, ал. 1, т. 7 КТ (прехвърляне на дейност). Разликата е, че в единия случай се прехвърля организационна структура – част от предприятие, осъществяваща стопанска дейност, а в другия акцентът се поставя върху прехвърляната дейност.

„Обособена част“ е част от организационна структура, в която се изпълняват предметно или организационно разграничени части от дейността, в това число и помощни дейности. Обособена част могат да са например лаборатории, административни звена, отдел за връзки с обществеността и др.

– *Промяна на правно-организационната форма на предприятието*

Хипотезата на чл. 123, ал. 1, т. 5 КТ обозначава отново вид преобразуване по смисъла на търговското законодателство. Тук трудовоправни проблеми трудно биха възникнали, защото старият и новият работодател на практика са едно и също дружество. Тази форма на преобразуване на търговски дружества е уредена в чл. 264 и сл. ТЗ. Според чл. 264, ал. 1 ТЗ търговско дружество (преобразуващо се дружество) може да се преобразува чрез промяна на правната форма, като се превърне в търговско дружество от друг вид (новоучредено дружество). Новоучреденото дружество става правопреемник на преобразуващото се дружество, което се прекратява без ликвидация.

При преобразуване чрез промяна на правната форма търговското предприятие не се променя, не се променя и членският състав, а само правната форма на дружеството. Промените във фирменото наименование засягат само добавката, указваща вида на дружеството (напр. АД вместо ООД).

– *Прехвърляне или преотстъпване на дейност*

Тази форма на промяна е може би най-неясната и затрудняваща практиката хипотеза. Често се налага изследване на въпроса налице ли е изобщо форма на промяна на работодателя, за да се направи на един следващ етап преценка за приложимостта и на целия институт. Като ориентир могат да послужат следните принципни положения:

