

## ТРЗ и осигуряване от А до Я

Актуализация • Година 1 • Брой 6 • Април 2018

- ☑ **Незаконно уволнение и възстановяването на работа на неправомерно прекратени служители**
- ☑ **Обезщетения, които работодателят дължи при незаконно уволнение на работник или служител**
- ☑ **Отглеждане на малко дете: отпускане и изчисляване на обезщетения, документи, отпуск**
- ☑ **Промени в праричните обезщетения за безработица в сила от 01.01.2018 г.**

# Съветник: ТРЗ и Осигуряване от А до Я

## Трудов договор

**A**

- Особености на трудовия договор и на осигуряването на работещите по трудови правоотношения A 1
- Общи основания за прекратяване на трудовия договор. Какво трябва да знаем при прекратяване на трудовите отношения A 4.1
- Специфични основания за прекратяване само на срочния трудов договор A 4.2
- Основания за прекратяване на трудовия договор – причини A 4.3
- Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие A 4.4.1
- Прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие A 4.4.2
- Незаконно уволнение и възстановяването на работа на неправомерно прекратени служители A 4.5.

## Работно време и почивки

**B**

- Сумирано изчисляване на работното време B.4

## 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

## 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

<b>Трудово възнаграждение</b>	<b>E</b>
Допълнителни трудови възнаграждения	E 3
Запор на възнаграждение на служител	E 4
<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
<b>Трудово законодателство: Контрол, спорове, административнонаказателна отговорност</b>	<b>K</b>
Административнонаказателна отговорност при нарушаване на трудовото законодателство	K 1
<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
<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
<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
<b>Пенсиониране</b>	<b>X</b>
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

## Незаконно уволнение и възстановяването на работа на неправомерно прекратени служители

Автор: Василена Христова

Работодателят може да прекрати трудовото правоотношение с работника или служителя само при наличието на установени основания и при спазване на изискванията на Кодекса на труда. Заповедта за уволнение е законна, само ако е издадена и връчена в точно съответствие с всички изисквания на закона.



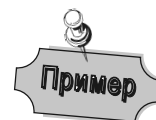
Работникът или служителят има право да оспорва законността на уволнението пред работодателя или пред съда и да иска:

1. признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна;
2. възстановяване на предишната работа;
3. обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението;
4. поправка на основанието за уволнение, вписано в трудовата книжка или в други документи.

Работодателят може да отмени заповедта за уволнение до предявяването на иск от работника или служителя пред съда.

Оспорването на заповедта за отмяна на незаконното уволнение пред съда се извършва чрез подаване на искова молба до съответния районен съд. Исковата молба трябва да бъде подадена в срок от два месеца от датата на прекратяването на трудовото правоотношение.

- *Прекратяваме трудов договор на наша служителка и не можем да я намерим. Тя не си вдига телефона и не можем да ѝ дадем заповедта за прекратяване? Какво трябва да направим? Как можем да ѝ връчим заповедта?*



Съгласно чл. 335, ал. 1 от Кодекса на труда трудовият договор се прекратява писмено. Работодателят е задължен да оформи писмено прекратяването на трудовия договор, като връчи на работника или служителя заповедта. Заповедта за прекратяване трябва да се връчи лично на работника или служителя срещу негов подпис. В случай, че работникът или служителят откаже да подпише заповедта, нейното връчване може да бъде удостоверено с подписите на двама свидетели. Когато лицето не може да бъде намерено и не отговаря на телефона за контакт, който е предоставило, работодателят може да връчи заповедта като използва:

- ✓ препоръчано писмо с обратна разписка, заповедта се смята за връчена от деня на получаването на препоръчаното писмо
- ✓ връчване чрез нотариус на заповедта за уволнение с нотариална покана, като това е един много добър начин за да се докаже какво

е съдържанието (текстът) на поканата и съответно на заповедта за уволнение с оглед на възникване на бъдещ трудов спор.

Трудовите спорове по чл. 344, ал. 1 от КТ се разглеждат от районния съд в тримесечен срок от постъпването на исковата молба и от окръжния съд – в едномесечен срок от постъпването на жалбата.

Съгласно чл. 310 ал. 1 от ГПК исковете за трудово възнаграждение, за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, за възстановяване на предишната работа, за обезщетение за времето, през което работникът е останал без работа поради уволнението, и за поправка на основанието за уволнение, вписано в трудовата книжка или в други документи, се разглеждат по правилата на бързото производство.

Отделните искове, предвидени в чл. 344, ал.1 КТ, е възможно да бъдат обективно съединени, или да бъдат предявени самостоятелно. Исковите за възстановяване на предишната работа и за обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението, са отделни от иска за признаване на уволнението за незаконно и за неговата отмяна. Те трябва да се предявят изрично със съответната искова молба и при отмяна на заповедта за уволнение като незаконна, съдът ще уважи и тях. Без признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, правото на възстановяване на предишната работа не съществува.

В практиката обичайно се завежда искът за обявяване на уволнението за незаконно и възстановяване на предишната работа, и при положителен изход на делото се завежда нов иск за обезщетение за времето за оставане без работа. Съгласно чл. 225, ал. 1 от КТ, при незаконно уволнение, работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е бил без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца. Когато през времето признато за незаконно уволнение работникът или служителят е работил на по-нископлатена работа, той има право на разликата в заплатите. Това право има и работникът или служителят, който незаконно е бил преместен на друга по-нископлатена работа.

### **Признаване на уволнението за незаконно и възстановяване на работа**



Случва се работник да бъде уволнен и по-късно същият работник да бъде възстановен на работа, когато съдът обяви, че уволнението е било незаконосъобразно.

Съгласно чл. 354, ал.1 от КТ „при възстановяване на работника или служителя на предишната му работа от работодателя или от съда той може да я заеме, ако в двуседмичен срок от получаване на съобщението за възстановяване се яви на работа, освен когато този срок не бъде спазен по уважителни причини“.

За да се стигне до възстановяване на работника или служителя на предишната му работа трябва да има влязло в сила съдебно реше-



ние за незаконно уволнение и възстановяване на работата, която той е заемал преди уволнението. Това може да бъде и решение на работодателя, с което той сам признава уволнението за незаконно, отменя заповедта за уволнение и разпорежда възстановяване на незаконно уволнения работник или служител, по негово лично искане.



Трудовото правоотношение на работника или служителя се възстановява, ако той се яви да заеме работата на която е възстановен в срок от 2 седмици от получаване на съобщението за възстановяване.

Когато уволнението на работника или служителя бъде признато за незаконно с влязло в сила съдебно решение, съдът изпраща на съответното предприятие и на заинтересувания работник или служител, съобщение за възстановяването му.

Съдът е този, който изпраща съобщението до работника или служителя по чл. 345, ал.1 от КТ, и само след получаването му от него започва да тече срокът за явяване на работа.

Работникът или служителят трябва да се яви физически при работодателя – това означава да отиде на мястото на работа и да заяви готовност да започне работата, на която е възстановен в рамките на срока по чл. 345, ал.1 от КТ. Явяването може да бъде документирано с лично подаване на писмено изявление до работодателя.

Ако Вие като работодател не допуснете на работа възстановен работник или служител, това се смята за грубо нарушение на законодателството. В такъв случай Вие носите наказателна отговорност за неизпълнение на съдебно решение по трудово дело по чл.172 от Наказателния кодекс: „Длъжностно лице, което не изпълни заповед или влязло в сила решение за възстановяване на неправилно уволнен работник или служител, се наказва с лишаване от свобода до три години”.



Когато незаконно уволнен работник или служител бъде възстановен на работа и след явяването му в предприятието, за да заеме работата, на която е възстановен, не бъде допуснат да я изпълнява, **работодателят и виновните длъжностни лица** отговарят солидарно към работника или служителя в размер на brutното му трудово възнаграждение от деня на явяването му до действителното му допускане на работа, съгласно чл. 225 ал.3 от КТ.

### Повторно прекратяване на възстановен на работа служител

При възстановяване на работника или служителя на предишната му работа от работодателя или от съда той може да я заеме, ако в двуседмичен срок от получаване на съобщението за възстановяване се яви на работа, освен когато този срок не бъде спазен по уважителни причини. При отмяна на заповедта за прекратяване на трудовия договор и възстановяването на работа на работника или служителя се счита, че трудовото му правоотношение не е било прекратявано, поради което всички права по него се запазват.

