

ТРЗ и осигуряване от А до Я

Актуализация • Година 2 • Брой 26 • декември 2019

- ☑ **Майчинство – отпуск и изменение на трудовото правоотношение: 2 практически примера**
- ☑ **Извънсъдебни способи за решаване на трудови спорове**
- ☑ **Договор за управление и контрол – сключване, съдържание, осигурителни последици**

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
Уволнение поради липса на качества за ефективно изпълнение на работата	А 4.4.4
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 едnodневните трудови договори	А 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
За мястото на работа като елемент на трудовия договор	A 10
Задължения на работодателите във връзка с прекратяването на трудовото правоотношение	A 11
Изготвяне, утвърждаване и промяна на щатно разписание	A 12
Работно време и почивки	B
Задължително ли е осигуряването на почивка за хранене при работа на непълно работно време?	B 2.1
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
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
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
Отпуски за отглеждане на малко дете	C 4
Неплатени отпуски	C 5
Майчинство – отпуск и изменение на трудовото правоотношение: 2 практически примера	C 6

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
Проблеми на имуществената отговорност на работника или служител	D 4
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
За правната природа на бонусите (премиалните възнаграждения)	E 5
За налагането на запор върху трудово възнаграждение	E 6
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
Здравословни и безопасни условия на труд	I
Задължение на работодателя при трудова злополука или професионална болест	I 1
Как да накараме служителите да забравят „вредните“ си навици на работното място?	I 2
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

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
За някои практически затруднения, свързани с понятието за „трудов стаж“	J 5
Трудово законодателство: Контрол, спорове, административнонаказателна отговорност	K
Административнонаказателна отговорност при нарушаване на трудовото законодателство	K 1
Колективни трудови спорове	K 2
Механизми за справяне с конфликтни служители	K 3
Извънсъдебни способи за решаване на трудови спорове	K 4
Граждански правоотношения	L
Граждански договор. Видове и разлика с ТД	L 1
Осигуряване и данъчно облагане на лица по граждански договори	L 2
Договори за управление и контрол	M
Договор за управление и контрол – сключване, съдържание, осигурителни последици	M 1
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
Осигурителни вноски	S
Възнаграждения, върху които се внасят, или не се внасят осигурителни вноски	S 1
Закупуване на недостигащ осигурителен стаж	S 2
Осигуряване на чужденци в България и на българи в чужбина – решения на казуси	S 3
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
Регистрация на трудовите договори в НАП	U 5
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.

006	Съдържание
Промени в паричните обезщетения за безработица в сила от 01.01.2018 г.	V 3
Парични помощи, изплащани от ДОО	V 4
Обезщетения за държавните служители	V 5
Безработица	
Обезщетения за безработица	W 1
Пенсиониране	X
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
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

Извънсъдебни способности за решаване на трудови спорове

доц. д-р Андрей Александров

Правораздаването по трудови спорове в България често е обект на критики поради неговата бавност. Дори след като новият Граждански процесуален кодекс (ГПК) отнесе голяма част от трудовите искове към бързото производство, не е тайна, че се допускат съществени забавяния в решаването на делата. Преминаването на един трудов спор през трите възможни съдебни инстанции (районен, окръжен съд и ВКС) нерядко отнема години. Причините за това се коренят в честотата на възникване и многообразието на трудовите спорове, фактическата и правна сложност на някои от тях, натовареността на гражданските съдилища, липсата на специализирани трудови съдилища и др. Ето защо е осезаема необходимостта от търсене на алтернативни механизми за разрешаването на тези спорове, които да дадат на страните по-бърз, а често и по-удовлетворителен за тях резултат.

Целта на следващите редове е да се очертаят различни алтернативни пътища за разрешаване както на индивидуалните, така и на колективните трудови спорове: някои възможности страните сами да преодолеят спора помежду си без отнасянето му към държавната правораздавателна система, предвидени в КТ, извънсъдебните способности за уреждане на колективни трудови спорове по ЗУКТС и др. Още в началото следва да се отбележи, че макар чл. 19, ал. 1 ГПК да изключва споровете с предмет „права по индивидуалното трудово правоотношение“ от приложното поле на арбитража, напоследък все по-актуална става темата за решаването на тези спорове по пътя на медиацията. Желателно е да се търсят нови механизми за разширяване на приложимостта на тези способности.

1. Подведомственост на трудовите спорове според българското законодателство

1.1. С измененията в Кодекса на труда от 1992 г. всички **индивидуални трудови спорове** бяха отнесени в подведомствеността на съдилищата за разглеждане по общия ред, установен в ГПК. Реформата е наложена от приемането на действащата Конституция през 1991 г., която възлага функциите по правораздаването на съдилищата и не предвижда създаването и съществуването на особени юрисдикции (каквито са например познатите в миналото „помирителни комисии“ за решаване на трудови спорове в предприятията).



Разбира се, няма съмнение, че най-интензивната защита на гражданите е съдебната и предоставянето ѝ на страните по трудовите правоотношения е съществено предимство, но за съжаление то неизбежно влече след себе си и редица негативи – забавяне на делата, увеличаване на разходите за страните и т.н. Едно възможно решение поне на част от тези проблеми би било създаването на специализирани трудови съдилища, както многократно е обсъждано в практиката и в правната доктрина. За съжаление към настоящия момент няма изгледи за скорошното предприемане на подобна реформа в правораздавателната ни система.

1.2. Що се отнася до **колективните трудови спорове**, те все още се приемат за сравнително нов проблем на българското трудово право, получил за първи път уредба със ЗУКТС през 1990 г. Тук е важно да се отбележи, че от самото му приемане законът регламентира редица извънсъдебни способности за уреждане на колективния трудов спор. Въпреки не особено убедителната практика по прилагането на тези способности, не може да не се отчете историческото значение на заложената в закона концепция: спорът да бъде по-скоро „уреден“, а не „разрешен“. (Под „уреждане“ се разбира постигането на споразумение между спорещите страни, а „решаването“ е даване на задължителен отговор по спорните въпроси от съдебен или друг орган.)

ЗУКТС установява система от различни механизми за уреждане на колективните трудови спорове (споразумения в хода на непосредствените преговори; споразумения, подпомагани от посредник), наред със способите за тяхното решаване, които от своя страна могат да са извънсъдебни (трудов арбитраж) и съдебни (решаване на спора по съдебен ред по реда на гл. XVIII КТ /във вр. с § 1, ал. 2 ДЗР ЗУКТС/. Специална правна уредба на решаването на колективен трудов спор по съдебен ред е въведена с разпоредбата на чл. 17 ЗУКТС само за един вид трудови спорове – за установяване на незаконността на обявена, започнала или завършила стачка.)

2. Извънсъдебни способности за решаване на индивидуалните трудови спорове според КТ

2.1. Съгласно дефиницията на чл. 357 КТ трудови са споровете между работника или служителя и работодателя относно възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовото правоотношение, както и споровете по изпълнението на колективните трудови договори и установяването на трудов стаж. Трудови са и споровете между избраните по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ представители на работниците и служителите и работодателя при нарушаване на техните права. През 2012 г. в разпоредбата беше включена и една нова категория спорове – между работниците и слу-



жителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател при нарушаване на правата им. През 2016 г. разпоредбата отново беше обогатена с нова категория спорове: между работниците или служителите, които са или са били командировани или изпратени на територията на Република България по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2 КТ, и техния работодател в случаите, когато са претърпели вреди поради неспазване на условията на работа по чл. 121а, ал. 5 КТ, включително след прекратяването на трудовото правоотношение. (Когато работодателят е подизпълнител, исковете за неизплатените на работника или служителя минимални възнаграждения могат да се предявяват и срещу изпълнителя, на който работодателят е пряк подизпълнител, или солидарно срещу работодателя и изпълнителя. Отговорността на изпълнителя се ограничава до правата на работника или служителя, произтичащи от договорните отношения между изпълнителя и работодателя.)

Както беше посочено, **всички индивидуални трудови (правни) спорове са подведомствени на общите граждански съдилища в страната** (чл. 360, ал. 1 КТ). Чл. 360, ал. 2 КТ въвежда изключение от това правило по отношение на споровете относно освобождаване на изборни служители в органите на изпълнителната власт, в обществени организации и в политическите партии и движения, както и служителите по чл. 28, ал. 2 от Закона за администрацията (членове на политически кабинети).

Предвиждането на съдебен ред за решаването на трудовите спорове, разбира се, съвсем не означава, че такива спорове не могат да се решават и извънсъдебно. Постигането на съгласие между страните по предмета на спора е най-благоприятният изход от всяка конфликтна ситуация и е възможно във всеки един момент от развитието ѝ, т.е. не е изключено до споразумение да се стигне и в съдебна фаза на трудовия спор. Ето защо често се използва максимата, че *„и най-лошото споразумение е по-добро от най-доброто съдебно решение“*. Съдебното решение винаги е наложено отвън и не може да удовлетвори еднакво интересите и на двете спорещи страни. При него неизбежно има „спечелила“ и „загубила“ делото страна. Обратно, когато изходът от спорната ситуация е намерен по общата воля на страните и в резултат на взаимните им усилия, обикновено те проявяват и много по-голяма готовност да изпълнят постигнатите договорености.

Тази идея е изрично формулирана от законодателя при споровете относно законността на уволнението. В разпоредбата на чл. 344, ал. 1 КТ е указана възможността уволнението да се оспорва пред работодателя **или** пред съда. Препоръчително е този ред за оспорване на уволненията да се използва по-често от работниците и служите-