



# Съветник: ТРЗ и Осигуряване от А до Я

## Трудов договор

**А**

Особености на трудовия договор и на осигуряването на работещите по трудови правоотношения (юли 2021)	A 1
В кои случаи работодателят може да измени трудовия договор без изричното съгласие на работника или служителя? (ноември 2018)	A 2
Изменение на трудовото правоотношение в резултат на промяна на работодателя (декември 2018)	A 2.1
Изпитателен срок (септември 2018)	A 3
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
Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие поради неизпълнение на задълженията на работодателя (юни 2019)	A 4.4.3
Уволнение поради липса на качества за ефективно изпълнение на работата (юли 2019)	A 4.4.4
Прекратяване на трудовия договор при придобито право на пенсия от работника или служителя (юли 2021)	A 4.4.5
Някои често допускани грешки при прекратяването на трудови правоотношения (окт. 2021)	A 4.4.6
Незаконно уволнение и възстановяването на работа на неправомерно прекратени служители (април 2018)	A 4.5
Подбор при уволнение (чл. 329 от КТ) (окт. 2021)	A 4.6
Кои уволнения са „масови“ по смисъла на Кодекса на труда? (окт. 2021)	A 4.7

Съдържание

Режим за наемане на работа на чужденци – условия и нови моменти (юни 2018)	A 5
Специфични процедури, отнасящи се до различни групи работници – граждани на трети страни (юли 2018)	A 5.1
Правила и особености при сключване на едnodневните трудови договори (октомври 2018)	A 6
Изменение на трудовото правоотношение в резултат на промяна на работодателя (февруари 2019)	A 7
Правни последици от промяната на работодателя (февруари 2019)	A 7.1
Трудови договори за допълнителен труд (февруари 2019)	A 8
Сключване на срочни трудови договори (май 2019)	A 9
За мястото на работа като елемент на трудовия договор (август 2019)	A 10
Задължения на работодателите във връзка с прекратяването на трудовото правоотношение (август 2019)	A 11
Изготвяне, утвърждаване и промяна на щатно разписание (октомври 2019)	A 12
Прекратяване на трудовото правоотношение поради сключване на договор за управление (чл. 328, ал. 2 КТ) (октомври 2020)	A 13
Прилагане на Закона за хората с увреждания и правилника за прилагането му от работодателите (октомври 2020)	A 14

## **Работно време и почивки**

## **B**

Задължително ли е осигуряването на почивка за хранене при работа на непълно работно време? (септември 2019)	B 2.1
Извънреден труд (януари 2019)	B 3
Работа и заплащане по време на официални и празнични дни (януари 2021)	B 3.1
Сумирано изчисляване на работното време (януари 2021)	B 4
Примери за сумирано изчисляване на работното време и попълване на декларация обр. № 1 за НАП (септември 2018)	B 4.1
Какво може да предприеме работодателят при намаляване на обема или спиране на работата? (юни 2019)	B 5
Практически въпроси, свързани с правото на почивка на работниците и служителите (юли 2020)	B 6

Промяна на работно време (юли 2021)	B 7
--	-----

## 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 (февруари 2020)	C 1.2
Практически проблеми, свързани с платения годишен отпуск (април 2019)	C 1.3
Видове отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, регламентирани в Кодекса на труда	C 2
Отпуск при временна неработоспособност (юни 2018)	C 3
Отпуски за отглеждане на малко дете (август 2018)	C 4
Неплатени отпуски (април 2021)	C 5
Майчинство – отпуск и изменение на трудовото правоотношение: 2 практически примера (декември 2019)	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 (ноември 2018)	D 3
Проблеми на имуществената отговорност на работника или служителя (юли 2019)	D 4

## Трудово възнаграждение

### E

Определяне и изплащане на трудовото възнаграждение (юли 2021)	E 1
Допълнителни трудови възнаграждения (ноември 2017)	E 3
Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит (октомври 2018)	E 3.1
Запор на възнаграждение на служител (юли 2021)	E 4
За правната природа на бонусите (премиалните възнаграждения) (април 2020)	E 5
За налагането на запор върху трудово възнаграждение (февруари 2020)	E 6

За някои практически проблеми, свързани с трудовото възнаграждение (октомври 2020)	E 7
<b>Обезщетения по Кодекса на труда</b>	<b>F</b>
Обезщетения, които работодателя дължи при незаконно уволнение на работник или служител (април 2020)	F 2
За обезщетенията, дължими от работодателя във връзка с прекратяването на трудовото правоотношение (юли 2020)	F 3
Прекратяване на трудовото правоотношение по време на майчинство – решение на казус (юли 2020)	F 4
Гратификационно (благодарствено) обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ (октомври 2020)	F 5
Обезщетение при прекратяване на трудовия договор поради болест (окт. 2021)	F 6
<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? (декември 2018)	G 4
Координация на системите за социална сигурност между България и Великобритания след Брекзит (окт. 2021)	G 5
<b>Здравословни и безопасни условия на труд</b>	<b>I</b>
Задължение на работодателя при трудова злополука или професионална болест (юли 2019)	I 1
Как да накараме служителите да забравят „вредните“ си навици на работното място? (ноември 2019)	I 2
<b>Трудова книжка и трудов стаж</b>	<b>J</b>
Трудов стаж по трудово правоотношение (май 2018)	J 1
Придобиването на трудов стаж и неговото значение в едно трудово правоотношение (юли 2021)	J 1.1
Установяване на трудов и осигурителен стаж (януари 2019)	J 2

Други периоди от време, които се признават за трудов стаж без да е съществувало трудово правоотношение (юли 2018)	J 3
Трудово досие на работника или служителя: какво представлява и какво трябва да включва? (август 2018)	J 4
Съхраняване на документите от трудовото досие в електронен вид (октомври 2018)	J 4.1
За някои практически затруднения, свързани с понятието за „трудова стаж“ (септември 2019)	J 5

## **Трудово законодателство: Контрол, спорове, административнонаказателна отговорност**

**K**

Административнонаказателна отговорност при нарушаване на трудовото законодателство (декември 2017)	K 1
Колективни трудови спорове (декември 2018)	K 2
Механизми за справяне с конфликтни служители (септември 2019)	K 3
Извънсъдебни способности за решаване на трудови спорове (декември 2019)	K 4
Налагане на наказателна отговорност на работника или служителя: последици на плоскостта на трудовото право (октомври 2020)	K 5

## **Граждански правоотношения**

**L**

Граждански договор. Видове и разлика с ТД	L 1
Осигуряване и данъчно облагане на лица по граждански договори (април 2021)	L 2
Прилика и разлика между гражданските и трудовите договори (април 2021)	L 3
Защо е недопустимо назначаването на хигиенист по граждански договор? (юли 2021)	L 3.1

## **Договори за управление и контрол**

**M**

Договор за управление и контрол – сключване, съдържание, осигурителни последици (декември 2019)	M 1
---	-----

## **Осигуряване на лица по трудови договори**

**N**

Осигурителното законодателство през 2021-ва година (януари 2021)	N 0
Осигуряване на лица, работещи пълен месец на основен трудов договор (януари 2021)	N 1

Осигуряване на лица работещи при сумирано изчисляване на работното време. Осигурителен доход – примери (февруари 2019)	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 допълнителни трудови договори (април 2020)	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 2
<b>Осигуряване на самоосигуряващи се лица</b>	<b>R</b>
Задължение за осигуряване. Декларации (април 2021)	R 1
Определяне на окончателен размер на осигурителния доход от самоосигуряващите се лица (април 2021)	R 2
Декларация образец № 5 „Авансово внесени социални и здравноосигурителни вноски“ (февруари 2020)	R 3
Определяне на окончателен размер на осигурителния доход от самоосигуряващите се лица за 2019 година (януари 2021)	R 4
<b>Осигурителни вноски</b>	<b>S</b>
Възнаграждения, върху които се внасят, или не се внасят осигурителни вноски (юли 2019)	S 1
Закупуване на недостигащ осигурителен стаж (август 2019)	S 2
Осигуряване на чужденци в България и на българи в чужбина – решения на казуси (октомври 2019)	S 3
<b>Подаване на данни в НАП</b>	<b>U</b>
Декларация обр. № 1 – особености, срокове, примери от практиката (февруари 2020)	U 1
Декларация обр. № 6 – особености, срокове, корекции, примери от практиката (февруари 2020)	U 2
Декларация образец № 3 за данни за здравното осигуряване на лица, осигурени от държавния бюджет (март 2018)	U 3
Декларация образец № 5 за авансово внесени социални и здравноосигурителни вноски (март 2018)	U 4

Регистрация на трудовите договори в НАП (април 2020)	U 5
Промени в Наредба № 5 за регистрация на трудовите договори в НАП от 1 март 2021 г. (окт. 2021)	U 5.1
Наредба № Н-13 от 17 декември 2019 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица (февруари 2020)	U 6

## **Парични обезщетения и помощи** **V**

Парични обезщетения при временна неработоспособност	V 1
Осигурителен стаж, изчисляване и изплащане (април 2018)	V 1.1
Изплащане, срокове, санкции, документи (април 2018)	V 1.2
Парични обезщетения при майчинство. Видове и необходими документи (август 2018)	V 2
Ред, срокове и начин за представяне в НОИ на документите и данните за изплащане на паричните обезщетения за майчинство (септември 2018)	V 2.1
Отглеждане на малко дете – отпускане и изчисляване на обезщетения, документи, отпуск (април 2018)	V 2.2
Промени в паричните обезщетения за безработица в сила от 01.01.2021 г. (януари 2021)	V 3
Парични помощи, изплащани от ДОО (май 2019)	V 4
Обезщетения за държавните служители (ноември 2019)	V 5
Промени в социалното осигуряване, свързани с извънредното положение (април 2020)	V 6
Социалните плащания в държавния бюджет за 2021-ва година (януари 2021)	V 7
Срокове и документи, представяни от работодателя в НОИ за изплащане на парични обезщетения и помощи (окт. 2021)	V 8

## **Безработица** **W**

Обезщетения за безработица (април 2020)	W 1
--	-----

## **Пенсиониране** **X**

Условия за придобиване на пенсия през 2021 г. за различните категории работници (януари 2021)	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>
Декларация образец № 3 „Данни за здравното осигуряване на лица, осигурени от държавния бюджет“ (февруари 2020)	Y 1
Осигурителни вноски за здравно осигуряване май 2019)	Y 2
Подаване на данни към НАП за здравноосигурени лица. Корекция на грешка при здравното осигуряване на лице (май 2019)	Y 3
<b>Осигурително законодателство: Контрол, спорове, административно-наказателна отговорност</b>	<b>Z</b>
Административнонаказателна отговорност при нарушаване на осигурителното законодателство (декември 2017)	Z 1
Контрол от НОИ – права и задължения на контролните органи при проверка. Ревизия и последващи действия (януари 2018)	Z 2
<b>GDPR – новите правила за защита на личните данни</b>	
Лични данни на работниците и служителите, събирани при сключването на трудов договор (юли 2018)	AA 1
<b>Извънредно положение и извънредна епидемична обстановка: закони, мерки, действия</b>	<b>AB</b>
Прилага ли се още Законът за мерките и действията по време на извънредното положение? – решение на казус (юли 2020)	AB 1
Икономически мерки за подпомагане на бизнеса в епидемична ситуация (юли 2020)	AB 2
Осигуряване по време на криза (юли 2020)	AB 3
Прилагане на трудовото законодателство по време на криза (октомври 2020)	AB 4
Непълнотите в уредбата на т. нар. „допълнителни условия по някои трудови правоотношения“ (окт. 2021)	AB 4.1
Компенсации за лица в неплатен отпуск по реда на ПМС № 325 от 26.11.2020 г. (януари 2021)	AB 5

## Някои често допускани грешки при прекратяването на трудови правоотношения

Автор: доц. д-р Андрей Александров

*Измежду многобройните и разнообразни основания за прекратяване на трудовото правоотношение, предвидени в гл. XVI от Кодекса на труда, във всеки конкретен случай трябва да се избере това, което отговаря в най-пълна степен на фактическата обстановка. Тук е невъзможно да се разгледат всички уредени в закона прекратителни основания, а и не това е целта на изложението. То ще се ограничи само до няколко често допускани и сериозни грешки в тази материя, които са от естество да опорочат прекратяването на договора с всички произтичащи от това последици – отмяна на съответната заповед от съда, присъждане на обезщетения и т.н.*

\*\*\*

- **За работодателя правото да прекрати трудовия договор е обусловено от наличието на някое от изрично предвидените в Кодекса на труда основания**

**Принципът за законоустановеност на основанията за уволнение** означава, че всички възможни причини за едностранно прекратяване на трудовия договор от работодателя са изчерпателно предвидени в закона и във от тях не могат да се създават и прилагат нови. Изключение се допуска единствено при прекратяването на трудовите договори за допълнителен труд, защото се приема, че те не са основен източник на доход и средство за издръжка на работника или служителя и неговото семейство. Те могат да бъдат прекратени от всяка от страните и с 15-дневно предизвестие, без да се излагат мотиви за прекратяването (чл. 334 от КТ).

Изненадващо е, че все още се срещат работодатели, които погрешно смятат, че и при трудовите договори може да се използва практиката на търговските и облигационни договори, която допуска уговаряне на предпоставките и реда за прекратяване на договора между страните. Всъщност в трудовия договор се определя само срокът на предизвестие в случаите на прекратяване с предизвестие, който трябва да е еднакъв за двете страни (чл. 66, ал. 1, т. 6 от КТ). Кой са обаче тези случаи определя императивно трудовият закон.

Оттук произтичат поне две често срещани грешки при уволненията:  
(а) *Посочване на основание, произтичащо от самия договор,*



*което не е предвидено в Закона:* Такъв ще е случаят, когато работодателят прекратява трудовия договор с „едномесечно предизвестие, както е записано в него“. Практически за такова уволнение липсва правно основание, което го прави незаконно. Същата е ситуацията, когато „основанието“ е по-конкретно формулирано, но не кореспондира със законовите текстове – напр. уволнение поради нереализирани бизнес-цели на работодателя (без това да е довело до съкращаване на щатни бройки, намаляване на обема на работата или друго, изрично предвидено в Кодекса на труда основание за уволнение).

*(б) Опити за „прикриване“ на същинското основание за прекратяване на договора чрез използване на друго:* Например служител извършва системни нарушения на трудовата дисциплина, но – за да си „спести“ провеждането на дисциплинарно производство – работодателят решава да съкрати щатната му бройка. Ако съдът приеме съкращаването на щата за фиктивно, той ще отмени уволнителната заповед и ще възстанови служителя на работа, без значение какви дисциплинарни простъпки е извършил – те излизат извън предмета на делото. Подобна е ситуацията, при която работник изразява желание да напусне по собствена инициатива, но постига договорка с работодателя формално да бъде уволнен, за да получава по-висок размер на обезщетението за безработица от държавното обществено осигуряване. Не е изключено впоследствие да заведе дело за незаконно уволнение и да бъде възстановен на работа от съда, в което работодателят няма да може да изложи доводите, че прекратяването е оформено по този начин заради стремежа на страните да постигнат различни от предвидените в закона осигурителноправни последици или – казано по-директно – осигурителна измама.

● ***За работника или служителя правото да прекрати трудовия договор е въпрос на свободна преценка***

Парадоксално е, че в практиката все още се срещат колебания и неразбиране и по отношение на „обратната страна“ на същия проблем – случаите, когато инициативата за прекратяване на трудовото правоотношение е на работника или служителя. Много работодатели са склонни да заемат позицията, че „няма да допуснат“ такова прекратяване. Всъщност законът предоставя преценката изцяло на работника или служителя, защото правото на труд включва в себе си и свободата на избор да не се полага труд, или да се работи под различна форма – например като самонаето лице. Затова пред възможността на работника или служителя да прекрати трудово правоотношение, което вече не задоволява интересите му, не са поставени никакви ограничения.

Ситуациите, които създават специфични проблеми тук, са няколко основни типа:

(а) *Когато желанието на работника или служителя за прекратяване на трудовия договор не е провокирано от поведението на работодателя или поне това не се сочи като причина:* Такъв ще е например случаят, когато лицето има намерение да замине на продължително обучение в чужбина и това налага прекратяването на трудовите му отношения. И без да излага конкретните съображения, служителят винаги може да прекрати договора по реда на чл. 326 от КТ с предизвестие, но това би означавало или да го отработи, или да плати обезщетение за неспазено предизвестие. Затова по-често се използва „комбинирано“ волеизявление, което открива пътя към постигане на взаимно съгласие. Формулировката може да е например следната: *„Предлагам трудовият договор да бъде прекратен по взаимно съгласие, считано от датата на приемане на настоящото предложение, но не по-късно от 7 дена след получаването му. В случай че предложението не бъде прието, считайте настоящото за предизвестие за прекратяване по смисъла на чл. 326 от КТ.“* По този начин работникът или служителят няма да губи време да чака изричното произнасяне на работодателя по предложението за прекратяване по взаимно съгласие, и – ако то е отрицателно – след това да отправи предизвестие, чийто срок ще изтече по-късно във времето. Практически двете възможни изявления се обединяват в едно и показват по категоричен начин волята на служителя да прекрати договора.

При получаване на такова изявление за работодателя остава единствено да прецени дали да приеме прекратяването по взаимно съгласие с незабавен ефект или да настоява за отработване на предизвестията. Всъщност по-коректно би било да се каже „да предложи“ реално отработване на предизвестията, защото работникът или служителят може да се освободи от трудовия договор веднага и като заплати обезщетение за неспазено предизвестие.



(б) *Когато формалната причина за прекратяването на договора, изложена от работника или служителя, е в неизпълнението на задълженията на работодателя:* Понятието „прекратяване поради неизпълнение на задълженията на работодателя“ обобщава различни основания за прекратяване на трудовия договор, предвидени в чл. 327, ал. 1, т. 2 – 3а и т. 11 от КТ (напр. забавяне в изплащането на трудовото възнаграждение; незаконосъобразна промяна на мястото или характера на работата и на трудовото възнаграждение; когато работодателят е предоставил неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие /тъй като той няма право да прави това/ и т.н.). Сходното между тях е, че работникът или служителят упражнява правото си да прекъсне незабавно трудовоправната

