

ТРЗ и осигуряване от А до Я

Актуализация • Година 1 • Брой 11 • Септември 2018

- ☑ **Практическите проблеми на изпитателния срок**
- ☑ **Сумирано изчисляване на работното време – примери и практически насоки**
- ☑ **Ред, срокове и начин за представяне в НОИ на документите и данните за изплащане на паричните обезщетения за майчинство**

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

Изпитателен срок 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

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

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

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

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 |
| Отпуски за отглеждане на малко дете | C 4 |
| 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 |
| Трудово възнаграждение | E |
| Допълнителни трудови възнаграждения | E 3 |
| 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 |
| Командиrowане | G |
| Командиrowане и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги – обща информация | G 1 |

| | |
|--|----------|
| Понятията „командиране“ и „изпращане“ – условия и ред | G 2 |
| Трудови спорове и отговорност на подизпълнителите при командиране и изпращане | G 3 |
| 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 |
| Трудово законодателство: Контрол, спорове, административнонаказателна отговорност | K |
| Административнонаказателна отговорност при нарушаване на трудовото законодателство | K 1 |
| 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 |
|---------------------------------------|-----|

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 |
|--|------|

За някои практически проблеми на изпитателния срок

Автор: доц. д-р Андрей Александров

Действащото ни законодателство предоставя на страните по трудовия договор възможността да проверят дали действително желаят да запазят трудовоправната връзка помежду си за по-продължителен период. Към момента на сключване на договора тази връзка очевидно е желана както от работодателя, така и от работника или служителю, но скоро след това може да се окаже, че назначеното лице не се справя добре или не харесва работата си. Затова е удачно още при сключването на договора в него да се предвиди клауза за изпитване, т.е. временно да се осигури един облекчен ред за прекратяване на трудовото правоотношение.



Правната уредба на трудовия договор със срок за изпитване се съдържа в разпоредбите на чл. 70 и чл. 71 КТ. Тя предвижда сключването на такъв договор в полза на работодателя, на работника или служителю или едновременно в полза и на двете страни. Разбира се, практически най-често срещаната хипотеза е договарянето на изпитателен срок в полза на работодателя. Така той може да провери в хода на реалното изпълнение на трудовите задължения дали назначеният служител е подходящ за длъжността, дали притежава необходимите качества, дали се сработва добре с останалата част от трудовия колектив и т.н. Всъщност предвиждането на изпитателен срок много често се използва от работодателите като алтернатива на срочните трудови договори.

Трудовото законодателство като цяло се стреми да ограничи приложението им и ги урежда като изключение, допускано при наличие на обективни причини: сезонност на извършваната работа, необходимост от заместване на отсъстващ титуляр на длъжността и пр. Срочен трудов договор, сключен в нарушение на тази специална уредба, се счита за договор за неопределено време. Посредством механизма на изпитателния срок на практика може да се постигне сходен ефект, без работодателят да рискува срочното трудово правоотношение, в което е стъпил, да се окаже безсрочен трудов договор. Достатъчно е договорът да предвижда шестмесечен изпитателен срок в негова полза, за да може да го прекрати по всяко време в този период, дори да е сключен като трудов договор за неопределено време.



В по-редки случаи клаузата за изпитване се договаря в полза на работника или служителю, за да провери дали работата е подходяща за него. Обикновено до такава договореност може да се стигне с особено ценни специалисти, за чието привличане работодателите са склонни да направят значителни отстъпки. **Ако в договора не е посочено в чия полза е договорен срокът за изпитване, се приема, че той е договорен в полза и на двете страни (чл. 70, ал. 2 КТ).**

Трудовият договор със срок за изпитване наистина може и се използва като алтернатива на срочния трудов договор, но това не го прави по дефиниция срочен договор, както понякога погрешно се възприема в практиката. Клауза за изпитване може да бъде включена както в срочен трудов договор, така и в договор за неопределено време. Изтичането на изпитателния срок не прекратява трудовото правоотношение – то продължава да съществува такава, каквото е възникнало (като срочно трудово правоотношение или трудово правоотношение за неопределено време), но отпада възможността за прекратяването му по облекчения ред на чл. 71 КТ. При изтичането на изпитателния срок не се подава уведомление до НАП за прекратяване на трудовия договор, респ. ново уведомление за продължилото да съществува трудово правоотношение.



Максималната продължителност на срока за изпитване е 6 месеца. Няма пречка страните да предвидят и по-кратък от този срок, ако намерят това за целесъобразно. Възможно е също страните по трудов договор, в който е включена клауза за изпитване, да я отменят предсрочно. Това може да стане, ако страната, в чиято полза е договорено изпитването, счете, че то е приключило успешно. За целта следва да се сключи допълнително споразумение за отмяната на уговорката за изпитване.

Всъщност, дали работникът или служителят е подходящ за работата, на която е назначен, дали тя му харесва и дали се справя добре, обикновено става ясно за относително кратко време. Два или три месеца могат да са напълно достатъчни за формирането на впечатления и за да се отговори на въпроса дали е налице желание за съвместна работа. При това следва да се отбележи, че **срокът на изпитване е период на ефективна работа по трудовото правоотношение.** Съгласно чл. 70, ал. 4 КТ в него не се включва времето на законоустановен отпуск или когато по други уважителни причини работникът или служителят не е изпълнявал работата, за която е сключен договорът.



Най-съществената особеност на трудовия договор със срок за изпитване е редът за неговото прекратяване. Страната, в чиято полза е договорен изпитателният срок, може да прекрати договора едностранно, без предизвестие и без да излага конкретни причини за прекратяването, т.е. да мотивира решението си. Ако работникът или служителят може да стори това винаги, за работодателя липсата на задължение за мотивиране на уволнителната заповед е съществено предимство. В почти всички останали случаи на прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя (с изключение на договорите за допълнителен труд и договора с условие за стажуване) се прилага принципът за законоустановеност на основанията за уволнение. Това означава, че работодателят не може по свое усмотрение или по субективни причини да прекъсне трудово-правната връзка, без да е налице някоя от хипотезите, предвидени изчерпателно в Кодекса на труда (закриване на предприятието или на част него, съкращаване на щат, тежки дисциплинарни нарушения, даващи основание за налагане на наказание дисциплинарно увол-

нение на работника или служителя и т.н.). Обратно, ако в полза на работодателя е договорен изпитателен срок, до изтичането му той може да прекрати договора с незабавен ефект, без да посочва каквито и да било причини за това – неудовлетвореност от работата на назначеното лице, отпадане на необходимостта от изпълнение на тази трудова функция и пр.

В случаите на прекратяване на трудов договор без предизвестие договорът се счита за прекратен от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването му (чл. 335, ал. 2, т. 3 КТ).

Съществено предимство на трудовия договор с изпитателен срок от гледна точка на работодателите е и неприложимостта на предварителната закрила при уволнение. Чл. 333 КТ предвижда специални условия за прекратяване на трудовите правоотношения с определени категории служители (като бременни работнички и служителки, майки на малки деца, трудоустроени лица и т.н.) на изрично посочени в разпоредбата основания, сред които не фигурира чл. 71 КТ. Следователно при прекратяване на трудов договор в рамките на изпитателния срок не се прилагат изискванията за предварително разрешение от Инспекцията по труда или синдикални органи.



През време на изпитването страните имат всички права и задължения както при окончателен трудов договор (чл. 70, ал. 3 КТ). Работодателят е длъжен да осигури необходимите условия на труд и да заплаща трудово възнаграждение, а работникът или служителят да изпълнява работата, за която е назначен и да спазва трудовата дисциплина.



Напълно е възможно договорът да бъде прекратен и на някое от другите основания, предвидени в Кодекса на труда. Ако той е сключен със срок за изпитване в полза на работодателя и служителят желае да го прекрати, няма пречка да предложи прекратяване по взаимно съгласие по чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ или да отправи предизвестие по чл. 326 КТ. Теоретично е възможно и работодателят да пристъпи към друг ред за прекратяване на трудовото правоотношение, въпреки че в негова полза е договорен изпитателен срок – напр. да уволни дисциплинарно работника или служителя поради допуснати тежки нарушения на трудовата дисциплина. Подобно решение може да е мотивирано от желанието да се постигне превантивен ефект спрямо останалата част от персонала и да се демонстрира острата нетърпимост към такива нарушения. В такъв случай обаче ще се приложат общите правила за съответната процедура: работодателят ще трябва да проведе всички фази на дисциплинарното производство, като изиска обяснения от служителя, събере и оцени наличните доказателства, прецени тежестта на нарушението, евентуално – съобрази и предварителната закрила по чл. 333 КТ. Така той поема и риска уволнението да бъде обявено за незаконно при евентуалното му атакуване от страна на работника или служителя по съдебен ред.

Някои практически важни въпроси поставя и изричната законна забрана за повторно договаряне на изпитателен срок

