ПРАВАТА МИ НА РАБОТНОТО МЯСТО

В случай че мои права и законни интереси като работник или служител бъдат накърнени, мога да сезирам Изпълнителна агенцията „Главна инспекция по труда". "Горещият телефон" на агенцията е **0700 17 670**, където мога да подам своя сигнал и да получа консултация.

Актуално към

01.02.14

Съдебното производство по трудови дела е безплатно за мен като работник или служител, което означава, че не дължа държавни такси по него. Всички разноски по делото, включително хонорара на адвоката и държавната такса, могат да бъдат присъдени на загубилата делото страна с решението на съда, ако бъде направено изрично искане за това.

Настоящата разработка се разпространява безплатно, след попълване на въпросник от "Правата ми в действие" на pravatami.bg.

© 2012-2014 Департамент за правна култура. Всички права запазени.

pravatami.bg

НАЧАЛО

Какви документи да нося със себе си за сключването на трудов договор?

1. Личен паспорт или друг документ за самоличност, който се връща веднага.
2. Документ за придобито образование, специалност, квалификация, правоспособност, научно звание или научна степен.
3. Документ за стаж по специалността.
4. Документ за медицински преглед при постъпване на работа.
5. Свидетелство за съдимост, когато със закон се изисква.
6. Разрешение от инспекцията по труда, ако не съм навършил 16 години или съм на възраст от 16 до 18 години.

→

Трудовата ми книжка

Ако работя по трудов договор – то аз трябва да имам трудова книжка.

Ако постъпвам за първи път на работа, работодателят ми е длъжен в срок от **5 дни да ме снабди с трудова книжка**. **Стойността на издадената за първи път трудова книжка е за сметка на моя първи работодател.** При последващо изгубване на трудовата книжка, стойността й се покрива от мен (ако аз съм я изгубил), или от работодателя (ако причината за изгубването е у него).

→

Как да сключа трудов договор с работника/служителя ми?

Трудовият договор се сключва лично между мен и работника/служителя в писмена форма.

Задължителни елементи на трудовия договор:

- Наименованието на длъжността и характера на работата.
- Мястото на работа.
- Трудово възнаграждение.
- Датата на сключването на трудовия договор.
- Времетраенето на трудовия договор - безсрочен или срочен.
- Размер на годишен отпуск.
- Еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор.

Настоящият документ има за цел да очертае някои основни Ваши права, като няма претенции да бъде юридически съветник. Ако имате затруднения с упражняването на тези основни права или случаят е по-сложен – съветваме Ви да се консултирате с юридически експерт.

- Продължителността на работния ден или седмица.

Важно! В срок от три дни от сключването на трудовия договор трябва да изпратя уведомление за този договор в съответната ТД на НАП. Това трябва да се случи задължително преди новоназначеният с този трудов договор работник/служител да започне работа.

→

Изпитателният срок в трудовия ми договор

Продължителността му не може да надхвърли 6 месеца. Обикновено той се уговаря точно за такъв срок, но може да бъде и по-кратък.

В “чия полза е уговорен срокът за изпитване”?

Ако изрично не е уговорено писмено, че изпитателният срок е в полза само на едната страна по договора – само в полза на работодателя или само в полза на работника/служителя, този срок се смята уговорен в полза и на двете страни. Тогава и аз, и работодателят ми имаме еднакви възможности за прекратяването му.

→

Тайните на самоосигуряващите се лица и техните декларации

Кога трябва да се самоосигурявам?

- упражнявам **свободна професия** или **занаятчийска дейност по регистрация** (журналисти, адвокати, консултанти, архитекти, експерт-счетоводители, одитори, и други);
- ако се **занимавам с търговия**;
- ако съм регистриран **земеделски производители** или **тютюнопроизводители;**
- ако полагам труд без трудово правоотношение и получавам месечно възнаграждение равно на или над една минимална работна заплата като намаля разходите за дейността, ако не те не са осигурени на друго основание за съответния месец;
- ако полагам труд без трудово правоотношение и съм осигурен на друго основание за съответния месец и независимо от полученото възнаграждение.

Настоящият документ има за цел да очертае някои основни Ваши права, като няма претенции да бъде юридически съветник. Ако имате затруднения с упражняването на тези основни права или случаят е по-сложен – съветваме Ви да се консултирате с юридически експерт.

РАБОТНИЯТ ДЕН

Работният ми ден

Трудовия договор може да бъде сключен за извършване на труд в условията на пълен или непълен работен ден. Пълният работен ден от своя страна, според абсолютната си продължителност, може да бъде три вида:

1. Нормална продължителност на работното време: 5 дена с продължителност до 40 часа, като всеки ден нормално полагам 8 часов труд.
2. Удължаване на работното ми време

   - Ако работя в условия на нормално работно време и ми се наложи удължаване на работното време, то не може да е повече от 10 часа. В този случай продължителността на работната седмица не може да надвишава 48 часа.
   - Ако работя в условия на намалено работно врме, удължаването не може да е повече от 1 час, а продължителността на работната седмица – 40 часа.
   - И в двата случая удължаването ми се полага за срок до 60 работни дни през една календарна година, и за не повече от 20 последователни работни дни.
3. Намалено работно време. В Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време са изброени изчерпателно 29 вида работи и дейности, при изпълнението на които се въвежда намалено работно време. Важно! При намалено работно време не ми се намаляват трудовите възнаграждения и останалите права по трудовия ми договор.

→

Помощ! Работя прекалено много (извънреден труд)

Началникът ми може да ме задължи да полагам извънреден труд на няколко основания, изрично изброени в КТ:

1. за да довърша започната работа, която не може да бъде довършена в работното ми време;
2. за възстановяване и поправки на машини и съоръжения в работните помещения;
3. за усилена сезонна работа;
4. ако извършвам работа във връзка с отбраната на страната (строя отбранителни съоръжения например) – не важи времевото ограничение, указано по-долу;
5. за поправка на щетите от бедствия – не важи времевото ограничение;
6. за неотложни обществено необходими работи като възстановяване на

електроснабдяването, водоснабдяването, канализацията, съобщителните връзки или оказване на медицинска помощ – не важи времевото ограничение.

Извънредният труд обаче не може да превишава 150 часа, разпределен на порции.

Особено важно е да знам, че извънредният труд се заплаща с процентно увеличение върху уговореното в трудовия ми договор трудово възнаграждение:

- за работа през работните дни – 50% увеличение;
- за работа през почивните дни – 75% увеличение + имам право поне на 24 часа непрекъсната почивка през следващата работна седмица;
- за работа в празнични дни (независимо дали трудът е извънреден) – 100% увеличение.

→

Какви са правата ми при нощен труд или работа на смени?

Нощен труд. Ако съм пълнолетен, за нощен се счита трудът, полаган от мен между 22:00 и 6:00 ч. За непълнолетните пък като нощен се определя трудът, полаган в отрязъка от 20:00 до 6:00 ч. Трябва да имаме предвид, че нормалната продължителност на работното време през нощта е не повече от 35 часа седмично при 5-дневна работна седмица, т. е. до 7 часа на денонощие. Полаганият извън тези граници нощен труд е извънреден.

Във всички случаи на полагане на нощен труд имам право:

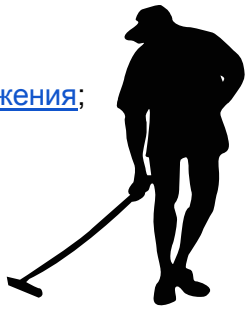
- да изисквам от работодателя си да ми осигури топла храна, ободряващи напитки и други облекчаващи условия за ефективно полагане на нощния труд.
- да получа допълнително възнаграждение според уговореното в трудовия ми договор, но не по-малко от 0,25 лв. за всеки час или част от него.

Работа на смени. Възможно е смяната ми да бъде дневна (изцяло разположена в дневната част на денонощието, т.е. между 6:00 и 22:00, респ. 20:00 – за непълнолетни), нощна (изцяло разположена в нощната част на денонощието, т.е. между 22:00, респ. 20:00 – за непълнолетни, и 6:00) или смесена. Когато в смесена смяна има 4 или повече часа нощен труд, тя се смята за нощна (и важат по-горе посочените права), а такава с 4 или повече часа дневен труд – за дневна. Това разграничение има значение за определяне продължителността на съответната смяна. В зависимост от вида и за нея ще се приложат съответно правилата за продължителността било на дневното, било на нощното работно време. Важно е да имам предвид, че е недопустимо възлагането на работа за две последователни смени и във всеки случай имам право на непрекъсната междудневна почивка не по-малка от 12 часа.

ОТПУСКИТЕ

Как и какъв отпуск да си поискам?

Имам Право на:



- платен годишен отпуск;
- неплатен отпуск;
- отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения;
- отпуск по време на активна служба в доброволния резерв;
- отпуск на синдикални дейци;
- служебни и творчески отпуски;
- отпуск при временна неработоспособност;
- отпуски за раждане и отглеждане на дете:
- учебни отпуски.

→

Платен и неплатен отпуск

Платен: Всеки работник/служител с поне 8 месеца трудов стаж, независимо дали съм го натрупал при един, или при различни работодатели, аз имам право на платен годишен отпуск в размер от минимум 20 работни дни за една календарна година.

NB! Във всички случаи е недопустимо да получа парична компенсация за неползван платен годишен отпуск. Единственото изключение е в случай на прекратяване на трудовото ми правоотношение.

НЕПлатен: Правото ми на неплатен отпуск, за разлика от това на платен годишен отпуск, възниква независимо от натрупания трудов стаж. Той няма някаква строго определена продължителност и мога да поискам да го ползвам по всяко време, но работодателят ми не е длъжен да ми разреши ползването му – това зависи от неговата преценка.

→

Отпуск по майчинство*

Семейството, майчинството и децата са под закрила на държавата и обществото.

Жената майка се ползва от особената закрила на държавата, която й осигурява платен отпуск преди и след раждане, безплатна акушерска помощ, облекчаване на

труда и други социални помощи.

Имам право на платен отпуск поради бременност и раждане в размер 410 дни за всяко мое дете. 45 дни от него се ползват задължително преди предполагаемата дата на раждането на детето ми. Ако то се роди преди изтичането на тези 45 дни от започване ползването на отпуска, остатъкът до тях го ползвам след раждането.

Отпускът ми по майчинство е платен отпуск. Имам право на парично обезщетение за бременността си в размер на 90 % от средното дневно брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху ко йто съм внесъл или дължа осигурителни вноски (заплатата ми, разделена на 30 календарни дни), а ако съм самоосигуряващо се лице – внесени осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство за периода от последните 18 календарни месеца. Тези средства се изплащат не от работодателя ми, а от НОИ. За целта, всички мои задължителни осигурителни вноски трябва да са внесени.

→

Правото ми на отпуск за изпълнение на лични ангажименти

Законът гарантира правото ми да отсъствам временно от работа, когато ми се налага да изпълня свои лични или морални задължения. Те са посочени изчерпателно в закона и **работодателят ми е длъжен да се съобрази с тях, когато са налице.**

Кои са тези случаи?

- Когато встъпвам в граждански брак, имам право на отпуск в размер от 2 работни дни.
- Когато реша да даря кръв – за деня на прегледа, на кръводаряването, както и 1 ден след него.
- При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра, родител на другия съпруг, както и на други роднини по права линия – 2 работни дни.
- За участие в правораздаването.
- За участие в заседания като член на представителен държавен орган или да бъда съдебен заседател.
- При предизвестие от работодателя за прекратяване на трудовия договор.
- За обучение или участие в доброволните формирования за защита при бедствия.
- За медицински прегледи на бременни работнички или служителки.

Важно! Тези не могат да се приспадат от платения годишен отпуск!

Какво право на отпуск имам като майка при отглеждане на детето ми?

Имам Право на:

- Платен отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст.
- Отпуск за кърмене и хранене на малкото ми дете.
- Неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст.
- Платен отпуск за 2 и повече деца.

→

Правото ми на учебен отпуск

За да възникне това ми право, трябва да е налице всяко едно от следните условия:

- трябва да уча в средно или висше учебно заведение;
- да работя в условията на петдневна работна седмица;
- да съм записан в задочна, вечерна или дистанционна форма на обучение.

Ползването на този отпуск, както и неговият размер, зависят от съгласието на работодателя. Ако той не се съгласи, за мен остава възможността да ползвам неплатен отпуск в размер наполовина от посочените в горната хипотеза, а именно – 3 работни дни – при кандидатстване в средно учебно заведение и 6 работни дни – при кандидатстване във ВУЗ или за докторантура. Важно! Не се изисква мотивиране на причината, поради която работодателят не дава своето съгласие.

ОТГОВОРНОСТИТЕ

Работодателят ми ме глобява. Колко дължа?

Като служител отговарям единствено за вредите, които съм причинил на моя работодател, но не и за пропуснатите ползи. Това ще рече, че ако например работя в кафе и повредя кафе-машината, ще отговарям само за цената на ремонта ѝ, но не и за това, че работодателят ми ще пропусне ползи, тъй като ще се намали броят на продадените кафета.

Пълна имуществена отговорност към работодателя ми

В случай, че съм съм причинил вреда на работодателя си **умишлено**, а това означава че съм искал да увредя имуществото му, ще отговарям за пълния размер на вредата. Важно

е да зная, че това ми умишлено поведение в определени случаи може да се представлява престъпление (ако унищожа имущество на работодателя си, което е на значителна стойност). В такъв случай освен задължението ми да обезщетя своя работодател, мога да си имам работа и с прокурор.

Ако работодателят ми не ми плаща заплатата или има други задължения към мен, това не ми дава право да откраднa или унищожа негова вещ като материална, съответно морална "утеха".

→

Клаузи, забраняващи ми да извършвам конкурентна дейност, след като напусна работа

Клаузата въвежда определено ограничение като период от време, в който ми е забранено да работя в други фирми, извършващи сходна дейност.

Като служител, работещ по трудов договор, аз съм защитен не само от Кодекса на труда, но и от Конституцията и правото на Европейския съюз:

- Като гражданин, аз мога свободно да избирам своята професия и място на работа.
- Евентуалният ми отказ от трудовото ми право да започна работа на друго място е недействителен.
- Какъвто и да е обемът на ограниченията, които са ми наложени с такава ограничителна клауза, те ще противоречат на закрепените ми права на конституционно и законово ниво. Това означава, че недействително ще е и всяко мое задължение, свързано със заплащане на неустойка за мое нарушение на тази клауза.

Важно! Въпреки че тези клаузи са невалидни, те са част от трудовия договор и като такива подлежат на специален ред за обявяването на недействителността им. Докато съдът не обяви една такава клауза от трудовия договор за недействителна, аз не мога да се позовавам на нейната невалидност. В този смисъл, винаги когато бившият ми работодател иска да получи тази неустойка от мен, аз трябва да възразя пред съда, че клаузата за извършване на конкурентна дейност е недействителна.

→

Дисциплинарните наказания и правата ми?*

Задължения на работодателя ми преди да ми наложи дисциплинарно наказание:

- Преди налагане на наказанието работодателят е длъжен да ме изслуша или да приеме писмените ми обяснения и оцени посочените от мен доказателства.

Настоящият документ има за цел да очертае някои основни Ваши права, като няма претенции да бъде юридически съветник. Ако имате затруднения с упражняването на тези основни права или случаят е по-сложен – съветваме Ви да се консултирате с юридически експерт.

- Работодателят ми трябва да изготви мотивирана писмена заповед, в която да се посочат нарушението и кога е извършено, наказанието и законовият текст, от който следва.
- **Заповедта за дисциплинарно наказание ми се връчва лично** срещу подпис и се отбелязва датата на връчването.
    - **В случай, че дисциплинарното наказание е "уволнение",** с връчването на заповедт а трудовите ми отношения се прекратяват.
- **Срокът,** в който може да ми се наложи дисциплинарно наказание, е **не по-късно от 2 месеца** от откриване на извършеното от мен нарушение и **не по-късно от 1 година** от самото извършване.

ВАЖНО: При дисциплинарно наказание "уволнение" дължа на работодателя ми обезщетение в размер на брутното ми трудово възнаграждение за срока на предизвестието (при безсрочно трудово правоотношение), и в размер на действителните вреди (при срочно трудово правоотношение).

→

Кога работодателят ми може да прави удръжки от заплатата ми?

Удръжки от трудовото ми възнаграждение (заплатата ми) могат да се правят с или без мое съгласие.

Без мое съгласие:

- Получени аванси.
- Надвзети суми в следствие на технически грешки.
- Удръжки и вноски за осигуряване, които са за моя сметка.
- Данъци, които по специални закони могат да се удържат от трудовото ми възнаграждение.
- Сумите, произтичащи от запори, наложени по специален ред.
- В процедурата по реализиране на ограничена имуществена отговорност.

ВАЖНО: Извън посочените случаи на допустими удръжки, работодателят ми няма право без мое съгласие да удържа суми от трудовото ми възнаграждение. Той не може да предвижда каквито и да било други парични санкции, глоби или удръжки нито в колективен, нито в индивидуален трудов договор, нито в Правилника за вътрешния трудов ред или в други вътрешни правила на предприятието.

Правото ми на стачка

Конституцията и законите дават на мен и колегите ми, **в качеството ни на работници или служители** по трудово правоотношение, правото на стачка за защита на наши колективни икономически и социални интереси. Възможно е да предприемем т.нар. символична стачка, като носим или поставяме знаци, протестни плакати, ленти, значки, и др. символи, но без да спираме работа. Когато преустановим временно изпълнението на трудовите си задължения, започваме т.нар. **ефективна стачка**.

Важно! Правото на стачка винаги е право на защита на колективни интереси на мен и другите служители в предприятие. Не мога да търся разрешаване на един чисто индивидуален спор с работодателя ми чрез стачка.

Важно! Времето, през което съм участвал в законна стачка ще ми бъде признато за трудов стаж. За участие в допустима по закон стачка не отговарям нито дисциплинарно, нито имуществено.

→

Работодателят ми ме глобява. Какви са правата ми?

Кога отговарям ограничено?

- Не изпълнявам задължението си да пазя грижливо имуществото, което ми е поверено от работодателя ми или с което съм в досег при изпълнение на възложената ми работа.
- Нанесъл съм вреда на работодателя ми, която трябва да е във връзка с работата, тоест в общия случай да е нанесена през работното ми време. Вредата може да се прояви по два начина:
    - намаляване или повреждане на имуществото на моя работодател – например, ако по време на работа като сервитьор съм счупил чаша или по невнимание съм блъснал колата, ако съм шофьор.
    - пораждане на задължения за моя работодателя – например, когато той е глобен за неспазване на хигиенните изисквания в обекта, за който всъщност аз съм отговарял.
- Нанесъл съм вредата без да искам, тоест действията ми не са били пряко насочени към това да нанеса вреда на моя работодател, например когато вредата се дължи на немарливост, невнимание, недоглеждане, разсеяност и т.н. Ако е налице умисъл от моя страна, тоест когато от действията ми личи, че искам да нанеса вреда на моя работодателя, отговарям по правилата на пълната

имуществена отговорност.

Важно! Ако оспоря заповедта за налагане на ограничена имуществена отговорност, единственият път, по който работодателят ми може да събере вземането си от мен, е съдебният. Казано с други думи, работодателят ми по никакъв начин не може да ми налага еднолично да понеса ограничена имуществена отговорност, с която не съм съгласен.

→

Наказаха ме дисциплинарно със „забележка". Не е честно! Искам да обжалвам!

Мога да бъда наказан със забележка, когато:

- Закъснения или не се явя на работа, преждевременно я напусна или неуплътнявам работното си време.
- Се явя на работа в състояние, което не ми позволява да изпълнявам задълженията си (напр.: когато съм пиян или консумирал силно упойващи вещества).
- Не изпълня възложената ми работа.
- Произведа некачествени продукти, неотговарящи на съответните изисквания.
- Не спазвам правилата за здравословни и безопасни условия на труда.
- Не изпълня законните нареждания на работодателя ми.
- Злоупотребя с доверието или уроня доброто име на предприятието, както и ако разпространя поверителна информация за него.
- Увредя имуществото на работодателя ми и не използвам разумно предоставените от него материали, суровини, енергия и други средства.

Важно! За едно и също нарушение на трудовата дисциплина може да ми се наложи само едно дисциплинарно наказание.

→

Не ми плащат редовно заплатата. Какви са правата ми?

При добросъвестно изпълнение на моите задължения Кодексът на труда гарантира изплащането на минимум 60 процента от трудовото ми възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната /от 01.01.2013 г. – **310 лв.**/. Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение продължава да ми се дължи и трябва да ми се изплати допълнително заедно с лихва. **Дори един ден забавяне на трудовото ми възнаграждение –** заплата, премия, бонуси, командировачни или други полагащи ми се парични средства, свързани с извършения от мен труд, се приема за бавене и подлежи на изискване от моя страна!

Настоящият документ има за цел да очертае някои основни Ваши права, като няма претенции да бъде юридически съветник. Ако имате затруднения с упражняването на тези основни права или случаят е по-сложен – съветваме Ви да се консултирате с юридически експерт.

Ако забавената сума не бъде изплатена доброволно и работодателят ми е забавил минимум една месечна заплата, аз имам право да прекратя трудовото си правоотношение без предизвестие.

Не ми платиха след като прекратихме трудовия договор!?
Независимо от това, че трудовият договор е прекратен и аз вече не работя на това място, неизплатените суми продължават да ми бъдат дължими. Не бъдат ли изплатени доброволно, за мен остава правото да ги търся по съдебен ред.

- **Да подам до районния съд,** на основание чл. 410 от Гражданския процесуален кодекс.
- **Имам право да подам искова молба срещу работодателя ми в районния съд** по седалището на работодателя или по мястото, където изпълнявам обичайната ми трудова дейност.

ЛОШ КЪСМЕТ

Коя злополука е трудова?

Трудовата злополука е т.нар. осигурен социален риск. Това е възможност за мен да настъпят материални или нематериални вреди, които произтичат от инцидент, станал във връзка или по повод на моята работа.

1. Трудова злополука е всяко внезапно, неочаквано, непредвидимо и еднократно увредена здравето ми. Може да бъде както външна травма – порязал съм си пръста, докато боравя с определена машина в цеха; счупил съм си крака при разтоварването на дървени талпи, както и вътрешна - алергична реакция от нов препарат за прозорци, вътрешен кръвоизлив след удар от чекмеджето на бюрото ми, скъсване на мускул от вдигане на тежко. Важно е здравето ми реално да бъде увредено.
2. Увреждането на здравето ми да ме прави неработоспособен т.е. да не съм в състояние сам да изкарвам средствата си за прехрана. Възможно е трудовата злополука да доведе до смърт. Тогава последиците от трудовата злополука настъпват за наследниците.
3. Неработоспособността да бъде пряка последица от това внезапно увреждане на здравето ми, напр. работя като общ работник и съм си счупил крака, докато разтоварвам.
4. Увреждането на здравето ми да е във връзка с работата, която извършвам: Да съм се наранил през работното ми време (независимо дали е в редовното ми работно време или осъществявам извънреден труд) и във връзка с работата ми, т.е. непосредствено да съм изпълнявал трудовите си задължения.

→

Претърпях трудова злополука! Ами сега?

Ако смятам, че претърпяната от мен злополука може да бъде квалифицирана като трудова, то следва:

1. Да бъде установена неработоспособността ми.
2. Злополуката да бъде декларирана пред териториалното поделение на Националния осигурителен институт (НОИ).
3. НОИ да проведе разследване и да открие досие на трудовата злополука.
4. Злополуката да бъде квалифицирана като трудова.

НЕ СЕ ПОЛУЧИХА НЕЩАТА С ТАЗИ РАБОТА

Как мога най-бързо да напусна работа?

Допустимо е да напусна без предизвестие, ако:

1. Поради някакво заболяване не мога да изпълнявам работата си, здравните органи са го установили и със свое предписание са определили на каква работа мога да бъда преместен, а работодателят не ми осигурява тази възможност.
2. Работодателят ми забави плащания по трудовото правоотношение (тук попадат дължими заплати и обезщетения). За да възникне правото ми на напускане, е достатъчно забавяне от само един ден.
3. Работодателят ми, без мое съгласие, промени мястото или характера на работата, намали уговореното трудово възн аграждение, както и когато не изпълни други задължения, които е поел. В тази връзка следва да се има предвид, че Кодексът на труда в определени случаи допуска работодателят едностранно да изменя мястото и характера на работа (при т. нар. престой, производствена необходимост и в някои други извънредни случаи), така че ако имам съмнения дали промяната е правомерна, е най-добре да се посъветвам с юрист.
4. В резултат на определени промени в работодателя, посочени в закона, значително се влошат условията ми на труд. Дали има значително влошаване на условията, е въпрос на конкретна преценка.
5. Преминавам на платена изборна работа или постъпвам на научна работа въз основа на конкурс.
6. Продължавам образованието си в учебно заведение на редовно обучение или постъпвам на редовна докторантура. В първия случай няма ограничение във връзка с вида на учебното заведение – то може да бъде както средно, така и

висше, съществото е формата на обучение да е редовна.

7. Работя по срочен трудов договор за определен срок или за заместване и премина на друга работа за неопределено време.
8. Работя по трудов договор с предприятие, осигуряващо временна заетост, и си намеря постоянна работа. Условието тук е новата работа да е при работодател, който не е такова предприятие.
9. Преди да започна работа при настоящия си работодател, съм бил незаконно уволнен, обърнал съм се към съда и той е признал уволнението за незаконно и ме е възстановил на старата ми работа и желая да се върна при предходния си работодател. За повече информация вж. "Уволнен съм. Какви са правата ми?".
10. Постъпвам на държавна служба.
11. Работодателят ми преустанови дейността си. Тук става въпрос за фактическо преустановяване на дейността за 15 дни. Не един или два са случаите, в които работодателят просто изчезва, като работниците му дори не могат да го открият и се оказват обвързани от трудови договори, изпразнени от съдържание. Ако това ми се случи, мога да се обърна към инспекцията по труда, която ще извърши проверка и със свой акт може да констатира прекратяването на трудовото правоотношение, ако това основание действително е налице.
12. Работодателят ми е предоставил неплатен отпуск без моето съгласие.

→

Какво задължително трябва да знам за споразумението за прекратяване на трудов договор по взаимно съгласие?

1. Кодексът на труда позволява чрез **постигнато взаимно съгласие** между мен и работодателя ми да прекратим взаимоотношенията си работата си при него. Предложение за постигане на взаимно съгласие следва да бъде писмено и може да бъде по инициатива и на двама ни. Ако предложението за постигане на взаимно съгласие е отправено от мен, то работодателят ми е длъжен, в **7-дневен срок** от получаването му, да вземе отношение по него и да ме уведоми за своето решение. Ако работодателят ми **в рамките на този 7-дневен срок бездейства** т.е. не се произнесе по предложението ми, то се счита за неприето и аз съм все още задължен да изпълнявам служебн ите си задължения.
2. Втора възможност за постигане на споразумението между мен и работодателя ми е да прекратим трудовия си договор **срещу уговорено обезщетение**. Инициативата за прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение идва от работодателя. Аз следва да взема становище и да се произнеса писмено по предложението в **7-дневен срок,** като:
   - **Отхвърля предложението**. ако бездействам, т.е. не се произнеса изрично, то отправеното педложение **се счита за неприето**.
   - Приема предложението. В този случай, работодателят ми дължи обезщетение в размер на не по-малко от **четирикратния размер** на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако не сме уговорили по-голям размер на обезщетението.

Важно! Ако уговореното обезщетение не бъде платено в едномесечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор, основанието за неговото прекратяване се смята за отпаднало и аз отново ще имам правото да се явя отново на работното си място непосредствено след изтичането на този едномесечен срок.

→

Уволнен съм. Какви са правата ми?

Случаи на прекратяване на трудовия договор:

1. При незаконно уволнение имам право на обещетение от работодателя:
   - в размер на брутното ми трудово възнаграждение за времето, през което съм останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца;
   - ако през времето, за което съм бил без работа съм работил на по-нископлатена работа, имам право на обещетение с размер разликата в заплатите. Такова право имам и ако незаконно съм бил преместен на друга по-нископлатена работа;
   - когато бъда възстановен на работа и след явяването ми в предприятието, за да заема работата, на която съм възстановен, не бъда допуснат да я изпълнявам, работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към мен в размер на брутното ми трудово възнаграждение от деня на явяването ми до действителното ми допускане на работа.

2. Прекратяване на трудов договор от работодателя с предизвестие.
3. Прекратяване на трудов договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение.
4. При дисциплинарно уволнение.

Видове обещетения, които ми се полагат при уволнение:
- Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие.
- Обезщетение за неизползван платен годишен отпуск.

Ако съм бил без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от компетентните органи, времето от датата на уволнението до възстановяването ми на работа се счита за трудов стаж.

→

ОБЩА ЗАКРИЛА

- На първо място – ако съм **трудоустроен**. За да бъда уволнен, **работодателят трябва да поиска мнението на ТЕЛК, а след това – и разрешение от инспекцията по труда**. Трябва да имам предвид, че инспекцията не е обвързана от мнението на ТЕЛК. **NB! Мнението на ТЕЛК не може да бъде заменено** от писмено съгласие на уволнявания и трябва да е дадено предварително – дори да бъде дадено след датата на заповедта за уволнение, уволнението пак е незаконно.
- На второ място – ако съм **започнал ползването на разрешен от работодателя отпуск**, независимо какъв е неговият вид. В този случай разрешението от инспекцията е достатъчно и мнението на други органи не се изисква.

СПЕЦИАЛНА ЗАКРИЛА

- Ако съм **член на ръководен синдикален орган или на синдикалното ръководство в предприятието** (тук се включват председателят и секретарят/ите), за да бъда законосъобразно уволнен, работодателят трябва да получи **предварителното съгласие** от синдикален орган, определен от централното ръководство на синдикалната организация. Тази закрила продължава през цялото време, в което съм зает със синдикална дейност, както и 6 месеца след преустановяването на такъв род дейност.
- Ако съм **представител на работниците и служителите в предприятието**, избран по реда на Кодекса на труда, мога да получа закрила при уволнение на някое от основанията, изброени във връзка с общата закрила, и при спазване на същото изискване за предварително разрешение от инспекцията по труда.
- Ако съм **член на специален орган за преговори, на европейски работнически съвет или на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество,** важи казаното относно представителите на работниците и служителите в предприятието.
- Законът дава закрила и на няколко категории **работнички и служителки**.

Безработен съм! Как да се регистрирам в Бюрото по труда?

1. Като безработен мога да се ползвам и от следните права:
   - да получавам информация за обявени свободни работни места;
   - да се информирам за програми и мерки за запазване и насърчаване на заетостта;
   - да ми бъде оказано сътрудничество при информиране и наемане на работа;
   - да получа психологическо подпомагане;
   - да имам достъп до професионално ориентиране;
   - да бъда включен в обучение на възрастни;
   - да участвам в програми и мерки за заетост и обучение;
   - да получавам стипендия за обучение, средства за транспорт и квартира за времето на обучението ми;
   - на парични помощи от Агенцията по заетостта след като бъда нает на работа в дадени случаи;
   - на парични помощи при стартиране на бизнес;
   - на обучения за придобиване на професионална квалификация.

2. Като безработен освен права, имам и задължения:
   - да изпълнявам препоръките на трудовия посредник;
   - да спазвам предвидените срокове в графика за посещения;
   - да се явявя на посочена дата и час, ако бъда поканен писмено от Агенцията по заетостта.

Настоящата разработка се разпространява безплатно, след попълване на въпросник от "Правата ми в действие" на pravatami.bg.

© 2012-2014 Департамент за правна култура. Всички права запазени.

Настоящият документ има за цел да очертае някои основни Ваши права, като няма претенции да бъде юридически съветник. Ако имате затруднения с упражняването на тези основни права или случаят е по-сложен – съветваме Ви да се консултирате с юридически експерт.