

ГЛАВА ПЪРВА ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

Раздел 1

Възникване на трудовото правоотношение

Реквизити и сключване на трудовия договор

Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат **само като трудови** правоотношения. Най-често срещаното в практиката основание за възникване на трудово правоотношение е трудовият договор. Законът изисква той да бъде сключен **преди** постъпването на работа.

Разпоредбата на чл. 62, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) изисква сключването на трудовия договор **да бъде в писмена форма**.

Трудовият договор следва да съдържа определени от закона данни за страните – работник/служител и работодател. „Данните“ са определени в §1, т. 10 от Допълнителните разпоредби на КТ.

Съдържанието на трудовия договор се определя като необходимо (задължително) и допълнително (незадължително).

Съгласно чл. 66, ал. 1 от КТ **в необходимото съдържание** на трудовия договор **се включват осем елемента**:

- мястото на работа;
- наименованието на длъжността и характерът на работата;

- датата на сключването му и началото на неговото изпълнение;
- времетраенето на трудовия договор;
- размерът на основния и допълнителния платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски;
- еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;
- основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане;
- продължителността на работния ден или седмица.

Допълнителното съдържание е уговарянето между страните на други условия, свързани с предоставянето на работната сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. Могат да се уговорят и условия, които са по-благоприятни от установените с колективния трудов договор.

ПРИМЕР Размерът на обезщетението за оставане без работа, регламентиран в чл. 222, ал. 1 от КТ, е за срок не повече от един месец. Разпоредбата на чл. 228, ал. 2 от КТ изрично предвижда, че с трудовия договор може да се предвиди по-голям размер на обезщетението. Следователно страните по трудовия договор могат да уговорят, че обезщетението по чл. 222, ал. 1 от КТ при оставане без работа е на пример за срок от три месеца.

Всеки има право да подаде *Моляба за назначаване на работа (виж електронното приложение)*. Съгласно чл. 66, ал. 1, т. 3 от КТ с трудовия договор се определят датата на сключването му и началото на неговото изпълнение.

Датата на сключване на трудовия договор е датата, на която страните са постигнали съгласие да уредят отношенията помежду си за предоставяне на работна сила, и на която са подписали договора.

Началото на изпълнението е започването на фактичестото изпълнение на правата и задълженията по трудовото правоотношение.

Законът изисква **постъпването на работа да се удостовери писмено.**

***ВАЖНО!** Законът не определя начина на писменото удостоверение. Обикновено то се извършва чрез писмено отбелязване върху самия трудов договор. В практиката се използват и други форми на удостоверяване, напр. чрез Акт за встъпване в длъжност (виж електронното приложение), протокол и др.*

Преди датата на постъпването на работа работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя:

- подписан от него и от работника/служителя екземпляр от трудовия договор;
- заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите копие от Уведомление до НАП по чл. 62, ал. 5 от КТ (виж електронното приложение), изпратено в триднешен срок от сключването на договора (чл. 62, ал. 3 от КТ).

***ВАЖНО!** Работодаателят няма право да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави посочените документи.*

Срокът за постъпване на работа се определя от закона или се уговоря от страните при сключване на трудовия договор. Определеният **законов срок** за постъпване на работа е едноседмичен (седем календарни дни). Той започва да тече от деня, следващ деня, в който екземплярът от трудовия договор и копие от завереното уведомление са предоставени на работника или служителя. **Уговореният от страните срок** за постъпване на работа се посочва в трудовия договор, сключен между тях.

ПРИМЕР | Трудовият договор е подписан от страните на 5 март. Датата 5 март е дата на сключване на трудовия договор. В него страните изрично уговарят, че работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа на 1 април.

***ВАЖНО!** Ако работодателят не спази изискването за писмена форма на трудовия договор, ако не подаде уведомление за сключен трудов договор, ако не предостави на работника или служителя екземпляр от сключения трудов договор и заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите копие от уведомлението за регистрация на трудовия договор, както и ако допусне до работа работника или служителя, преди да му предостави посочените документи, той носи отговорността, предвидена в чл. 414, ал. 3 от КТ.*

Отговорността на работодателя и виновното длъжностно лице за неспазване на посочените задължения е:

- имуществена санкция за работодател – юридическо лице или глоба за работодател – физическо лице – от 1500 до 15 000 лв.;
- глоба за виновното длъжностно лице – от 1000 до 10 000 лв.

За повторно нарушение по чл. 414, ал. 3 наказанието е имуществена санкция или глоба в размер от 15 000 до 20 000 лв., съответно за виновното длъжностно лице – глоба в размер от 5 000 до 10 000 лв. (чл. 414, ал. 4 КТ).

За системни нарушения работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв., а виновното длъжностно лице – с глоба в размер от 10 000 до 20 000 лв. (чл. 414, ал. 7 КТ).

Изброените по-горе нарушения засягат в значителна степен интересите на работниците и служителите, като имат за последствие ощетяване на социалноосигурителната система и нелоялна конкуренция, поради което притежават висока степен на обществена опасност, особено ако се допускат системно от едно и също лице.

Във връзка с определянето на квалифициран състав на системни нарушения в чл. 416, ал. 9 от КТ се регламентира, че системни нарушения са налице, когато са извършени три или повече административни нарушения от същия вид, установени с влезли в сила наказателни постановления в рамките на три години.

Видове трудови договори

Според времетраенето си трудовите договори се делят на два основни вида: безсрочни и срочни.

1. Безсрочен трудов договор – сключва се по чл. 67, ал. 1, т. 1 от КТ. Договорът е за неопределено време.

2. Срочни трудови договори:

- по чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ – за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години, доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго;

Текстът на чл. 66, ал. 1, т. 4 от КТ изисква с трудовия договор страните да определят неговото времетраене. Когато се сключва *Срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ (виж електронното приложение)*, срокът обикновено се определя в месеци или в години, или се посочва конкретна дата, до която съществува трудовото правоотношение.

В разпоредбите на чл. 68, ал. 3 и 4 от КТ се съдържат **условията, при които е допустимо** сключването на трудов договор за определен срок. Трудов договор за определен срок се сключва:

- за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности;

- с новопостъпващи работници в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия;

- по „изключение“ срочен трудов договор **за срок най-малко една година** може да се сключва за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер;

В §1, т. 8 от допълнителните разпоредби на КТ е регламентирано, че „**изключение**“ по смисъла на чл. 68, ал. 4 е налице при конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер, **съществуващи към момента на сключване** на трудовия договор, **посочени** в него и **обуславящи** срочността му.

- за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер **и при наличието** на изключение може да се сключи трудов договор **за срок, по-кратък от една**