

- датата, в която му е съобщил, че държи да продължи в работата.
- Ако прекъснатото от работникът трудово – правното отношение е невалидно, но въпреки това работодателят не държи на това, работникът да остане при него на работа, важи, че ако не се договори с работникът по друг начин, то неговото трудово – правно отношение приключва с договора:
- a) Ако е била подадена невалидна молба за уволнение, с изтичането на срокът за уволнение,
- b) Ако е било трудовото – правно отношение неправомерно прекратено моментално или по време на опитния срок, на датата, на която е трябвало трудово – правно отношение с това прекратяване да приключи. В случаят не може работодателят да изисква от работникът още щетяване на щетите.

Неправомерно прекратяване на трудово – правното отношение с договорка

- При невалиден договор за прекратяване на трудово – правното отношение се постъпва при преценяването на правата на работникът за изгубени ползи от заработените заплати или заплати подобно както и при неправомерното даване на заповед за уволнение от работодателят на работникът.
- Работодателят не може да упражни правото на обезщетяване на щетите възникнали от невалидността на договорът

Отзоваване ръководният работник от работното място или подаване на оставка на работното място

- Трудово – правното отношение, което е създадено с назначаване според Чл. 33 алинея 3 от КТ, има различен правен регламент не само заради създаването, но и според начинът на закриването му.
- При тези работници отзоваването или даването на оставка на работното място трудово – правното отношение неприключва, ако не е било създадено трудово – правното отношение с назначаване само за определен срок.

Държавна инспекция на труда,
Отдел трудово - правните отношения и условията на труда
© юни 2010 год.

ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВО - ПРАВНОТО ОТНОШЕНИЕ

Основна информация

- Правна наредба: Чл. 48 на законът номер 262/2006 от Законите, Кодексът на труда, в съдържанието на следващите наредби (нататък само „КТ“).

Начини на прекратяване на трудово – правното отношение

Трудовото – правно отношение може да бъде прекратено само по следният начин:

- Договор,
- Заповед за уволнение,
- Заповед за моментално прекратяване,
- Прекратяване в опитния срок.

Трудовото – правно отношение за определен срок приключва с изтичането на договореният срок.

Трудовото – правно отношение приключва при смърт на работникът.

Трудовото – правно отношение на чужденец приключва:

- Към датата на приключването на пребиваването му на територията на Чешката Република на основание на влязло в сила решение на съответния орган разрешаващ пребиваването,
- Към датата, когато е влязло в сила съдебно решение, с което се нарежда изпълнението на присъда за екстрадиране от Чешката Република,
- Изтичането на срокът, за който му е било издадено разрешението за работа.

Договор за разтрогване на трудово – правното отношение

- Договорът за разтрогване на трудово - правното отношение сключват работодателят и работникът писмено, иначе не е валиден, трудово - правното отношение приключва към договорената дата.
- Причините не трябва да се посочват, ако обаче работник държи на тяхното посочване. В случаят, когато трудово - правното отношение приключва по организационни причини, според постановките на Чл. 52 буква а) до с) от КТ, работодателят и работникът сключват писмен договор за приключването на трудово - правното отношение, би било добре това да бъде посочено с оглед на правото за заплащане на отстъпката според постановките на Чл. 67 от КТ.

Заповед за уволнение

- С заповедта за уволнение може да се приключи трудово - правното отношение между работодателят и работникът (едностранно).
- Заповедта за уволнение трябва да бъде подадена в писмена форма и предадена на другата страна, иначе не е валидна.
- Заповедта, която е била предадена на другата страна може да бъде обжалвана и само със съгласието на другата страна, обжалването на заповедта за уволнение и съгласието с нейното обжалване трябва да бъде проведено в писмена форма.

Срок на уволнение

- Трудово - правното отношение приключва с изтичането на срокът на уволнението.
- Срокът на уволнение може да бъде най-малко два месеца.
- Срокът на уволнение започва да тече от първия ден на следващия календарен месец след предаването на заповедта за уволнение и обичайно приключва с изтичането на последния ден на съответния месец.

Уволнение от страна на работникът

- Работникът може да подаде на молба за уволнение на работодателя с посочването на каквато и да е причина или без посочването на причината.

Уволнение от страна на работодателят

- Работодателят може да даде на работникът заповед за уволнение само по причините посочени в КТ.
- Причината за даването на заповедта за уволнение трябва бъде причинно ограничена, за да не може да бъде заменена причината, иначе заповедта за уволнение не е валидна, причината не може да бъде допълнително променяна.

Работодателят може да даде на работникът заповед за уволнение само по долу посочените причините (Чл. 52 от КТ):

- а) Ако се ликвидира работодателят или негова част,
- б) Ако се премества работодателят или негова част,
- в) Ако се получи така, че работникът е в повече с оглед на решението на работодателят или на съответният орган свързан с промяната на неговите задачи, техническото оборудване, за намаляването на състава на работниците с цел повишаване на ефективността на труда или по други организационни промени.
- д) Ако на работникът е забранено според медицинско решение издадено от медицинското заведение на фирмата за превантивна грижа или според решение на съответния орган, който медицинско решение е разгледало, така също да изпълнява досегашната си работна дейност поради трудова злополука, заболяване от професионална болест или при опасност от такова заболяване, или ако е достигнал на работното място най-висша степен на облъчване определена с решение на съответния орган за охраната на общественото здраве.
- е) Ако работникът е изгубил с оглед на своето здравословно състояние според медицинската експертиза издадена от медицинското заведение на фирмата за превантивна грижа или според решение на съответния орган, който медицинско решение е преразгледало, дългосрочно годността си да изпълнява и за нататък досегашната работа.
- ф) Ако работникът не изпълнява определените юридическите предписания-изискванията за изпълнението на договорената работна дейност или не изпълнява без вина на работодателят изискванията за щателно отведена работна дейност и работа, ако това неизпълнение на тези изисквания е изразено в незадоволителни работни резултати, то е възможно работникът по тези причини да бъде уволнен, само ако е бил от работодателят в периодът от последните 12 месеца писмено призован към тяхното отстраняване и работникът в приемливо време същите не е отстранил,
- г) Ако при работникът са налице причини, поради които би могъл работодателят веднага

определен според размерът/броят на умножителят на средните доходи, от които е била изчислена отстъпката-компенсацията, то той е длъжен на този работодател да върне отстъпката-компенсацията или нейната пропорционална част.

Невалидно приключване на трудово – правното отношение

- За невалидността на приключването на трудово – правното отношение може да реши само съдът.
- Относно невалидността на приключването на трудово – правното отношение може както работодателят така и работникът да се обърне към съдът най-късно обаче до 2 месеца от денят, когато е трябвало с това да приключи трудовото – правно отношение.

Невалидно приключване на трудово – правното отношение от страна на работодателят

- Ако даде работодателят на работникът невалидна заповед за уволнение или работодателят прекратили моментално с нея невалидно трудово – правно отношение или в опитният срок и съобщили работникът на работодателят без излишно протакане и то писмено, че държи на това да бъде и в бъдеще на работа при него, неговото трудово – правно отношение продължава и за бъдеще и работодателят е длъжен да предостави компенсация на заработената заплата или заплата. Компенсация на заработената заплата или заплата (в размер от средният доход) се предоставя на работникът от датата, когато е съобщил на работодателят, че държи за следващо наема на работа, до времето, като работодателят му даде възможност да продължи да работи или до като се стигне към валидно приключване на трудово – правното отношение.
- Разтрогнели работодателят трудово – правното отношение, което е невалидно, но работникът не съобщил, че държи на това да бъде на работа при същия работодател, важи, ако не се догорят на друго с работодателят и то писмено, че неговото трудово – правното отношение е приключило с договора
 - а) Ако му е била дадена невалидна заповед за уволнение с изтичането на срокът за уволнение,
 - б) Ако е било трудово – правното отношение нерегулярно прекратено или в опитният срок, на датата, когато е трябвало трудово – правното отношение с това прекратяване да приключи, в тези случаи има работникът право на компенсации на заработената заплата и на заплата в размер на средния доход за времето на срокът на уволнение.

Невалидно приключване на трудово – правното отношение от страна на работникът

- Ако подаде работникът на работодателят невалидна молба за уволнение или работникът прекратили неправомерно трудовото – правно отношение моментално или по времето на опитния срок на трудовото – правно отношение и работодателят е съобщил на работникът в писмена форма без излишно протакане, че държи на това и за в бъдеще да извършва своята работна дейност, трудово – правното отношение да продължи и за в бъдеще. Ако работникът не удовлетвори желанието на работодателя, то работодателят има правото да изиска от него компенсиране на щетите, които са му с това възникнали, от

заповед за уволнение, моментално приключване на трудово - правното отношение, приключване на трудово - правното отношение в опитният срок).

- Ако е бил срокът на продължителността на трудово - правното отношение ограничен с времето за изпълнението на определена работа, работодателят предупреждава работникът за неговото приключване на време, обикновено поне 3 дни предварително.
- Ако работникът продължава да работи след изтичането на договорения срок със знанието на работодателят в провежданата работа, то тогава се касае за трудово - правното отношение с неограничен срок.

Приключване на трудово - правното отношение по време на опитният срок

- Прекратяване на трудово - правното отношение по време на опитния срок може да извърши работодателят и работникът по каквато и да е причина или без посочването на причината.
- Работодателят обаче не може по време на опитния срок да прекрати трудово - правното отношение по време на първите 14 календарни дни от времето когато работникът е временно трудово неспособен.
- Писменото съобщение за прекратяването на трудово - правното отношение трябва да бъде получено от другата страна обикновено поне 3 дни преди датата, когато трябва да бъде приключено на трудово - правното отношение.

Отстъпка - компенсация

- Работникът, при който се приключва трудово - правното отношение с заповед за уволнение дадена от работодателят според причините посочени в Чл. 52 буква а) до с) от КТ или с договорка според същите причини, работникът, който моментално прекратява трудово - правното отношение, има правото при приключването на трудово - правното отношение на отстъпка-компенсация в размер на три средни доходи.
- Работникът, при който се приключва трудово - правното отношение с заповед за уволнение дадена от работодателят според причините посочени в Чл. 52 буква d) от КТ или с договорка според същите причини, работникът има правото при приключването на трудово - правното отношение на отстъпка-компенсация в размер на дванадесет средни доходи (в случаят, че работодателят се е изцяло освободил от отговорността за трудовата злополука или за заболяването от професионална болест, то тогава работникът няма правото на отстъпка-компенсация).
- Колективният договор или вътрешната наредба може да определи размерът на отстъпката-компенсацията.
- Отстъпката-компенсацията се изплаща след приключването на трудово - правното отношение в най-близкия термин на изплащане на заплатата, ако обаче не се договорят работодателят и работникът на друг термин.
- Отстъпката-компенсацията свързано със загубата на работата.
Ако работникът след приключването на трудово - правното отношение провежда работната дейност при досегашният работодател в трудово - правното отношение или на основание на договор за работна дейност преди изтичането на срокът

да приключи трудово - правното отношение или при сериозно нарушаване на работните задължения произтичащи от правните наредби отнасящи се към изпълняваната от работникът работа, са постоянно, но по-малко сериозни нарушения на работните задължения произтичащи от правните наредби отнасящи се към изпълняваната от работникът работа може работодателят да даде заповед за уволнение, ако е бил от работодателят в периодът от последните 6 месеца писмено предупреждаван за възможност от уволняване във връзка с нарушаването на работните задължения произтичащи от правните наредби отнасящи се към изпълняваната от работникът работа.

Забрана на уволняване

- Предоставя охрана на работници пред едностранно прекратяване на трудово - правното отношение от страна на работодателя.
- Работодателят не може да даден заповед за уволнение по време на срокът на охрана, този срок е:
 - По времето когато е работникът признат за временно неработоспособен, ако тази работна неспособност не си е умишлено причинил или ако не е възникнала тази работна неспособност като резултат от непосредствено пиянство на работникът или злоупотреба с навикващи материи и по време от подаване на предложението за медицинска помощ или от балнеолечението,
 - При изпълнението на запасно повикване,
 - По времето, когато работникът е дългосрочно освободен поради изпълнението на обществена функция,
 - По времето, когато работничката е бременна или когато работничката ползва отпуск по майчинство или когато работничката или работникът ползват родителска отпуска,
 - По времето, когато работникът, който е работил през нощта и е бил признат за временно трудово неспособен на основание на медицинско решение издадено от медицинското заведение на фирмата за превантивна грижа за работа през нощта.
- Ако е била дадена на работникът заповед за уволнение преди началото на охранния срок и то така, че срокът на уволнението би приключил в този срок, охранното време не се зачита към срокът на уволнението, трудово - правното отношение приключва тепърва след изтичането на останалата част на срокът за уволнение след приключването на охранния срок, ако обаче работникът не декларира, че не държи за продължаването на трудово - правното отношение.
- Към незачитане на охранния срок може да стигне само тогава, ако охранният срок превиши срокът на уволнение. Ако охранният срок продължи само няколко дена и не би имала значение за края на срокът на уволнението, но би свършила по-рано, то няма да има влияние и значение за протичането на срокът на уволнението. В случаите, когато охранният срок превиши срокът за уволнение, трудово - правното отношение приключва тепърва след изтичането на останалата част на срокът за уволнение след приключването на охранния срок.
- Забраната за уволняване обикновено няма значение за молбата за уволнение подадена от работникът по следните причини:
 - Организационните промени посочени в Чл. а) и б), т.е. ако се ликвидира работодателят или негова част, премества се работодателят или негова част,
 - Поради който може работодателят веднага да приключи трудово - правното отношение,

- Поради други нарушения на задълженията произтичащи от юридическите наредби свързани с изпълнението на работните задължения – виж Чл. 52 буква г).

Моментално прекратяване на трудово - правното отношение

- Моментално прекратяване на трудово - правното отношение може да извърши както работникът, но така също и работодателят, но само по причини посочени в Кодексът на труда.
- Моментално прекратяване на трудово - правното отношение може да се извърши само в писмена форма.
- В него трябва да бъде причинно ограничена неговата причина така, че да не бъде заменена с друга причина, причината не може допълнително да бъде променена.
- Трябва да бъде доставена в определеният срок на другата страна, в обратният случай е невалидна.
- В случаят не тече никакъв срок за уволнение, но трудово - правното отношение приключва веднага след получаването ѝ.

Прекратяване на момента трудово - правното отношение от страна на работодателят

- Работодателят може моментално да прекрати трудово - правното отношение само при:
 - Ако работникът е осъден и е с влязла в сила присъда за умишлена престъпна дейност към безусловно наказание с отнемане на свободата за срок по-дълъг от 1 година, или е бил осъден и е с влязла в сила присъда за умишлена престъпна дейност при изпълняване на работните задължения или в пряко връзка с него за безусловно изпълнение на наказанието към безусловно наказание с отнемане на свободата за срок най-малко 6 месеца,
 - Ако работникът наруши задълженията си произтичащи от юридическите наредби свързани с изпълняването от него работна дейност по извънредно груб начин.
- Срокът за моменталното приключване на трудово – правното отношение от страна на работодателят:
 - По време на два месеца от денят, когато е научил, най-късно обаче до 1 година от денят, от който причината за прекратяването на трудово – правното отношение е възникнала,
 - При нарушаването на задълженията произтичащи от трудово – правното отношение в чужбина до 2 месеца след завръщането на работникът от чужбина, най-късно обаче винаги до 1 година от датата, от която е възникнала причината за моменталното уволнение.
- Работодателят няма правото моментално да прекрати трудово – правното отношение с бременна работничка, работничка на отпуск по майчинство и работник или работничка, които ползват родителска отпуска.

Прекратяване на момента трудово - правното отношение от страна на работникът

- Работникът може моментално да прекрати трудово - правното отношение само ако:
 - Според медицинско решение издадено от медицинското заведение на фирмата за превантивна грижа или според решение на съответния орган, който медицинско решение е разгледало, не може за в бъдеще да изпълнява работна дейност без сериозна опасност

за своето здраве и работодателят не му позволи в срок от 15 дни от денят, в който е било предложено това медицинско решение за работа от друг вид за него подходяща работна дейност,

- Работодателят не му изплаща заработеното възнаграждение или заплатата или замяна на заработеното възнаграждение или заплатата или каквато и да е част до 15 дни след изтичането на термините за заплащане.
- Срокът за моменталното прекратяване на трудово - правното отношение:
- До 2 месеца от денят, от който се е научил за причината за моменталното прекратяване на трудово - правното отношение, най-късно обаче до 1 година от деня, от който е тази причина възникнала.

Общи постановки за напускане и моментално прекратяване на трудово - правното отношение

- Работодателят не може да даде на работникът заповед за уволнение нито с него моментално да прекрати трудово - правното си отношение поради нарушаване на задълженията поради временна работна неспособност на здравно и социално осигуреният работник (например за неспазване на лечебният режим или разходки).

Участие на професионалните организации при прекратяване на трудово - правното отношение

- Работодателят е длъжен предварително да обсъди отделните случаи на прекратяването на трудово – правното отношение (заповед за уволнение и моментално уволнение) със съответната професионална организация.
- Професионалната организация има правото да взема участие и да изразява своето становище, с това, че нейното становище не е задължително за работодателят.

Масови уволнения

- КТ дефинира масовите уволнения като приключване на трудово – правното отношение с голям на брой работници в определен период от време по инициатива на работодателят.
- Преди предаването на заповедите за уволняване на отделните работници то работодателят е длъжен за своето решение навреме, най-късно до 30 дни предварително, писмено да информира професионалната организация или съветът на работниците, и то за причините, броят, структурата на работниците.
- Ако при работодателят няма създадена професионалната организация и нито съветът на работниците, то работодателят е длъжен да изпълнява задълженията си към всеки работник, когото касае масовото уволнение.

Приключване на трудово - правното отношение сключено за ограничен срок

- Трудово - правното отношение приключва с изтичането на срокът, за който е било сключено.
- Това трудово - правното отношение може да приключи и по други начини (с договорка,