

Условия и ред за прекратяване на трудовото правоотношение, съгласно Кодекса на труда

1. Прекратяване на трудов договор по взаимно съгласие без предизвестие (чл. 325, ал. 1, т. 1)

По чл. 325 от КТ, двете страни изразяват писмено желанието си да прекратят трудовото взаимоотношение, без никоя да дължи обезщетение.

Предложението, отправено от страна на работника/служителя, трябва бъде отправено под формата на писмена молба, в която трябва ясно да се изрази волята за прекратяване на трудовите правоотношения по взаимно съгласие (по силата на чл. 325, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда), както и считано от коя дата трябва да настъпи прекратяването, като не е необходимо да бъдат посочвани мотиви, поради които упражнява това си законово право.

Прекратяването по взаимно съгласие може да се осъществи при всеки един договор от всяка от страните. Страната, към която е отправено предложението, трябва да уведоми другата страна за решението си в 7-дневен срок от получаване на предложението. В противен случай ще се счита, че то не е прието и уволнението е незаконосъобразно. Важно е да се акцентира върху това, че мълчанието в този случай е равнозначно на отказ. При хипотезите, в които страната не е съгласна с основанията или датата на прекратяване или просто уведоми другата страна за отговора си извън 7-дневния срок – не е налице постигнато взаимно съгласие.

2. Прекратяване на трудов договор с изтичане на уговорения срок (чл. 325, ал. 1, т. 3)

На това правно основание може да бъде прекратен само срочен трудов договор. Издадената писмена заповед за прекратяване на трудовия договор на това основание има само декларативно значение, но все пак следва да бъде изрично изразена волята на работодателя да прекрати срочното трудово правоотношение, защото в противен случай може да бъде приложена разпоредбата на чл. 69, ал. 1 от КТ, което означава, че срочния трудов договор ще се превърне в безсрочен при спазване на законовите предпоставки, предвиден от законодателя.

3. Прекратяване на трудов договор със завършване на определена работа, с оглед на която е сключен срочен трудов договор (чл. 325, ал. 1, т. 4)

В този вид трудов договор следва да бъде точно и ясно детайлирано с оглед на извършването на каква работа се сключва договорът, в това число и обем, количество, качество. Когато уговорената работа бъде завършена от работника/служителя с оглед определеното от страните количество и качество, то е налице основание за прекратяването на трудовия договор, сключен на основание чл. 68, ал. 1, т. 2 от КТ.

4. Прекратяване на трудов договор за заместване (чл. 325, ал. 1, т. 5)

Тук отново става въпрос за специфичен вид срочен трудов договор – а именно такъв, в който при сключването му е предвидено, че новият работник/служител следва да изпълнява длъжността на друг точно определен работник/служител, който отсъства за срока на отсъствието му. Със завръщането на последния на

работа възниква правно основание сключеният трудов договор да бъде прекратен. Идеята на законодателя в този случай е, че още при сключването на договор на такова основание работникът/ служителят знае, че заема длъжност на отсъстващ служител, поради което при прекратяването не се дължи нито предизвестие, нито обезщетение за това.

5. Прекратяване на трудов, сключен за изпълняване на длъжност, която е определена като подходяща за заемане от бременна жена или трудоустроен (чл. 325, ал. 1, т. 6)

По реда на чл. 315 от КТ се определят длъжности, които са подходящи за бременна жена или трудоустроен. При прекратяване на трудов договор в тази хипотези следва да е сключен трудов договор с работник/ служител, който не попада към нито една от двете категории и да е налице работник от същото предприятие, който е трудоустроен или бременна служителка и поради това трябва да бъде преместен на такава длъжност.

В този случай са налице неблагоприятни последици за работника, чийто трудов договор следва да бъде прекратен, защото в повечето случаи към момента на постъпване на работа, той не е знаел, че длъжността, която ще заема, е предназначена за бременна или трудоустроен. В допълнителните разпоредби на Наредбата за трудоустрояването е уредена хипотеза, в която първоначално работникът е бил назначен на длъжност, която е предназначена за всеки работник с такава професионална квалификация, но впоследствие по реда на чл. 2 и 9 от Наредбата за трудоустрояването длъжността е определена за майки-кърмачки, бременни или трудоустроени. В този случай работодателят е длъжен първо да предложи друга подходяща работа, при наличието на свободна длъжност за съответната професионална квалификация и тя следва да бъде заета при съгласието на работника. В случай, че работодателят при наличието на тези предпоставки, не предложи работа на друга длъжност, а прекрати директно трудовия договор, прекратяването ще е незаконно.

6. Прекратяване на трудов, сключен за изпълняване на длъжност, която се заема с конкурс или избор(чл. 325, ал. 1, т. 8)

Прекратяване на това основание е законно при наличието на следните предпоставки: законно проведен и успешно завършил избор/ конкурс – съгласно трайната практика на ВКС само спечелването на законосъобразно обявен конкурс, респ. избор може да бъде основание за прекратяване на трудовия договор по чл. 325, т. 8 КТ; започване на изпълнение на трудовото правоотношение, сключено въз основа на избор/ конкурс – т.е. лицето, спечелило избора/ конкурс, да е встъпило в длъжност. В тази хипотеза законодателят е отдал предимство на новосъздаденото въз основа на конкурс/ избор трудово правоотношение.

7. Прекратяване на трудов, поради болест на работника (чл. 325, ал. 1, т. 9)

Това специфично основание може да бъде използвано за прекратяване на трудов договор при наличието на следните три предпоставки:

- Работникът не може да изпълнява трудовите си задължения поради болест, довела до трайна неработоспособност или други здравни противопоказания. Под здравни противопоказания следва да се разбира или болест, която не води до инвалидност (при инвалидност е загубено повече от 50 % от работоспособността),

или развита непоносимост към определени елементи от работната среда, алергичност, свръхчувствителност и прочие.

- Това здравно състояние на работника да е потвърдено чрез заключение на ТЕЛК или НЕЛК, в което следва да бъде отразено, че то поражда невъзможност за работника да изпълнява точно определена работа по трудовото правоотношение.
- Липса на свободна щатна длъжност в предприятието (обстоятелство, което се доказва от работодателя), подходяща за здравното състояние на работника и отговаряща на професионалната му квалификация.

8. Прекратяване на трудов, сключен с оглед на личността на работодателя (чл. 325, ал. 1, т. 10)

За договори, сключени с оглед личността на работодателя, е възможно прекратяване при неговата смърт. Характерно е в практиката сключването на такъв договор например за шофьор, секретар на точно определено лице.

9. Прекратяване на трудов, сключен с оглед на личността на работодателя поради определяне на длъжността, която е заемана до този момент по трудово правоотношение, за длъжност, която в бъдеще ще се заема от държавен служител. (чл. 325, ал. 1, т. 12)

Това специфично основание е въведено във връзка с приетия през 1999 г. Закон за държавния служител, който въвежда служебното правоотношение.

10. Прекратяване на трудов договор от служител с предизвестие (чл. 326, ал. 2, т. 1)

Обичайно се сключва трудов договор с предизвестие за прекратяване със срок от 30 дни. Страните могат да уговорят и по-голям срок, но не повече от 3 месеца.

За работниците и служителите, които заемат материално-отчетнически длъжности, в случай че предаването на повереното имущество не може да се извърши в 30-дневния срок, времето за предаване може да се удължи, но не повече от 2 месеца общо с предизвестиято.

Ако служителят наруши предизвестиято, дължи обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за периода на неспазеното предизвестие (чл. 220). Например, ако срокът е три месеца, а той напусне след един, ще дължи на работодателя две brutни заплати.

Предложението, отправено от страна на работника/служителя, трябва бъде отправено под формата на писмена молба, в която да бъде отразено и договореното предизвестие.

Срокът на предизвестиято зависи от вида на трудовия договор:

- при безсрочен трудов договор той е 30 дни, доколкото страните не са уговорили помежду си по – дълъг срок, но не повече от 3 месеца.
- при срочен трудов договор, предизвестиято е 3 месеца, но не повече от остатъка на срока по договора.
- При срочен договор по-кратък от една година, срокът за изпитване може да е до един месец.

Срокът се изчислява в календарни дни и започва да тече от деня, следващ деня на получаване на предизвестиято от работодателя. Следва да се има предвид, че срокът на предизвестиято не спира да тече в случай, че работникът е в отпуск – платен, неплатен или поради неработоспособност – видът на отпусъкът е без

значение. След като изтече срокът на предизвестие, трудовият договор се прекратява.

11. Прекратяване на трудов договор от служител без предизвестие (чл. 327 от КТ)

Прекратяване на трудовия договор на работника без предизвестие е възможно само в изрично предвидените в закона случаи.

Възможно е да бъде прекратен по този начин както срочен, така и безсрочен трудов договор. Желанието на работника/служителя да прекрати трудовото си правоотношение без предизвестие следва да бъде отправено отново в писмена форма.

Работникът може да прекрати без предизвестие трудовия си договор, когато:

- не може да изпълнява възложената му работа поради заболяване и работодателят не му осигури друга подходяща работа, съобразно предписанието на здравните органи (Чл. 327, ал. 1, т. 1 от КТ). Тук законодателят е визирал хипотеза, в която работникът страда от продължаващо определен период от време заболяване, което възпрепятства изпълнението на трудовите му задължения. Влошеното здравословно състояние следва да бъде установено чрез заключение на компетентен орган – лекар, лекарска консултативна комисия, ТЕЛК или НЕЛК, с което следва да бъде посочена и друга подходяща за изпълнение длъжност. В случай, че работодателят не осигури на работника такава подходяща работа без значение причините за това – понеже не е в състояние да осигури такава или е в състояние, но не го прави, служителят има право да прекрати на това основание трудовия си договор без предизвестие.
- работодателят забави изплащането на трудовото възнаграждение или на обезщетение по този кодекс или по общественото осигуряване (Чл. 327, ал. 1, т. 2 от КТ). Законодателят не е предвидил изрично срок колко следва да продължи забавата, т.е. при такава редакция на КТ работникът може на практика да упражни това си потестативно право дори и при един ден забаване на плащането на трудовото възнаграждение. Забавата в плащането следва да се отнася до целия размер на трудовото възнаграждение.
- работодателят промени мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение освен в случаите, когато има право да извърши такива промени, както и когато не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт (Чл. 327, ал. 1, т. 3 от КТ). Не се уточнява от законодателя, че неизпълнението трябва да е виновно, т.е. тук се визира както виновно, така и невиновно неизпълнение на задължения на работодателя.
- когато е налице промяна при работодателя по смисъла на чл. 123, ал. 1 от КТ, както и в случаите при отдаване на предприятието или на обособена част от него под наем, аренда или на концесия, като следва при новия работодател са налице условия на труда, които влошават значително условия на труда (Чл. 327, ал. 1, т. 3а от КТ). Тук преценката следва да бъде направена във всеки конкретен случай. Визирани са например случаи, в които служителят е преместен на работа при по-рискови за живота и здраве условия на работа, случаи, в които е намален размерът на платения годишен отпуск и т.н.
- работникът или служителят може да прекрати трудовия договор писмено, без предизвестие, когато преминава на платена изборна работа или постъпва на научна работа въз основа на конкурс (Чл. 327, ал. 1, т. 4 от КТ).

- когато работникът продължава своето обучение при редовна форма на обучение, което от своя страна прави несъвместимо престирането на работна сила по съществуващото вече трудово правоотношение (Чл. 327, ал. 1, т. 6 от КТ). Това основание е приложимо дори и в случаите, когато работникът/ служителят продължава своето обучение във друго висше училище, макар да е придобил вече висше образование веднъж.
- Когато работника служителя работи по срочен трудов договор и си намери работа по безсрочен трудов договор (Чл. 327, ал. 1, т. 7 от КТ).
- когато работникът/ служителят е сключил трудов договор или е възникнало на основание избор или конкурс трудово правоотношение с предприятие, което осигурява временна заетост и сключва друг трудов договор с работодател, който не е предприятие, осигуряващо временна заетост. (Чл. 327, ал. 1, т. 7а от КТ)
- когато работникът е бил уволнен и е започнал работа по друго трудово правоотношение. В последствие е обжалвал уволнението съдебно и съдът е уважил искането за признаване на уволнението за незаконно и е възстановил работника на работа. В 2-седмичен срок от получаване на съобщението за признаване на уволнението за незаконно и възстановяване на работа служителят трябва да се яви на работа и в същия този срок има право да прекрати едностранно трудовото правоотношение, възникнало след като е бил уволнен (Чл. 327, ал. 1, т. 8 от КТ).
- при постъпване на държавна служба по реда на Закона за държавния служител (Чл. 327, ал. 1, т. 9 от КТ).
- когато работодателят преустанови дейността си (Чл. 327, ал. 1, т. 10 от КТ). Съгласно чл. 327, ал. 2 от КТ когато работникът или служителят не може да подаде писменото си заявление за прекратяване на трудовия договор, поради това че работодателят, лицето, което го представлява, или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление, посочен в трудовия договор, заявлението може да се подаде в инспекцията по труда по седалището или адреса на управление на работодателя.
- когато работодателят предоставя на работника неплатен годишен отпуск, но същият не е желан от работника (Чл. 327, ал. 1, т. 11 от КТ).
- когато работника или служителя е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст (Чл. 327, ал. 1, т. 12 от КТ).

12. Прекратяване на трудов договор от работодател с предизвестие (чл. 328 от КТ)

Работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в следните случаи:

1. при закриване на предприятието;
2. при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;
3. при намаляване на обема на работата;
4. при спиране на работа за повече от 15 работни дни;
5. при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата;
6. когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа;
7. при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност;

8. когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност;
9. при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, освен в случаите на чл. 69в от Кодекса за социално осигуряване; при навършване на 65-годишна възраст - за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование;
10. когато на работника или служителя е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване;
11. когато трудовото правоотношение е възникнало, след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
12. когато трудовото правоотношение е възникнало с работник или служител, след като му е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване;
13. при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;
14. при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор.

13. Прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие (чл. 330 от КТ)

Работодателят може да прекрати трудовия договор без предизвестие, когато :

- работникът или служителят бъде задържан за изпълнение на присъда.
- работникът или служителят бъде лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен;
- на работника или служителя бъде отнета научната степен, ако сключването на трудовия договор е станало с оглед на придобитата степен;
- служителят е заличен от регистрите на съсловните организации по Закона за съсловните организации на лекарите и на лекарите по дентална медицина, от регистъра на съсловната организация на магистър-фармацевтите по Закона за съсловната организация на магистър-фармацевтите или от регистъра на съответната съсловна организация по Закона за съсловните организации на медицинските сестри, акушерките и асоциираните медицински специалисти, на зъботехниците и на помощник-фармацевтите;
- работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустройство;
- работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен;
- работникът или служителят не изпълни задължението за уведомяване за наличие на несъвместимост с изпълняваната работа по чл. 126, т. 12;
- когато е налице несъвместимост в случаите по чл. 107а, ал. 1;
- Когато с влязъл в сила акт е установен конфликт на интереси по Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество;
- Когато педагогически специалист по смисъла на Закона за предучилищното и училищното образование е осъден за умишлено престъпление от общ характер, независимо от реабилитацията;

- Когато работникът или служителят не премине проверка за почтеност, предвидена в Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество.
- Прекратяване на трудов договор по време на изпитателния срок (чл. 71, ал. 1)
Ако в трудовия договор е предвиден изпитателен срок в полза на работодателя, то той може да прекрати без предизвестие договора преди срокът да е изтекъл. Изпитателният срок не може да е по-дълъг от 6 месеца. Той спира да тече (тоест не включва времето), когато служителят е в отпуск, независимо дали редовен, по болест, майчинство или друго основание.

14. Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение (чл. 331 от КТ)

Работодателят може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение. Ако работникът или служителят не се произнесе писмено по предложението в 7-дневен срок, се смята, че то не е прието.

Ако работникът или служителят приеме предложението по ал. 1, работодателят му дължи обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението.

Ако обезщетението не бъде платено в едномесечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор, основанието за неговото прекратяване се смята за отпаднало.

15. Прекратяване на трудовия договор за допълнителен труд

Освен в предвидените в Кодекса на труда случаи трудовият договор за допълнителен труд (чл. 110, 111 и 114, ал. 1) и трудовият договор по чл. 233б, ал. 1 може да бъде прекратен от работника или служителя или от работодателя и с предизвестие от 15 дни.

Важно: при уволнение в тези случаи не се прилага закрилата по чл. 333.