ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

Проектът е финансиран от Европейски съюз и Европейски социален фонд по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси" (ОП РЧР) 2014-2020г.,

BG05M9OP001-2.011 „Равни шансове"

ІЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

НАРЪЧНИК С ОТГОВОРИ НА НАЙ-ЧЕСТО ЗАДАВАНИТЕ ВЪПРОСИ ПО ВРЕМЕ НА ЮРИДИЧЕСКИТЕ КОНСУЛТАЦИИ

Милена Костадинова

Изготвено във връзка с проект „Равни шансове за социална интеграция и заетост на хората с нарушено зрение", номер на договора: BG05M9OP001-2.011-0002-C0

Съдържание:

1. Ред за получаване на обезщетение за безработица 2
2. Придобиване право на собственост върху недвижим имот ... 12
3. Права и задължения на работник или служител при сключване на трудов договор 17
4. Права и задължения при прекратяване на срочен трудов договор 22
5. Задължително допълнително осигуряване по КСО 28
6. Прекратяване на трудово правоотношение по взаимно съгласие 31
7. Нови моменти в ЗХУ, свързани с насърчаването на заетостта 37

1. Ред за получаване на обезщетение за безработица

Паричното обезщетение за безработица се отпуска въз основа на заявление до териториалното поделение на Националния осигурителен институт. Отпускането, изчисляването, изменянето, отказването, спирането, прекратяването, възобновяването и възстановяването на паричните обезщетения за безработица се извършват въз основа на данните по чл. 5, ал. 4, т. 1 КСО и данните, декларирани в подадените от лицата документи за отпускане на паричните обезщетения, при условия и ред, определени с Наредбата за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица (НОИПОБ).

(чл. 54а, ал. 3 и чл. 54л КСО)

Какви документи се подават от лицата за отпускане и изплащане на парично обезщетение за безработица?

Паричните обезщетения за безработица се отпускат въз основа на заявление, подадено по електронен път чрез използване на квалифициран електронен подпис или персонален идентификационен код на подателя в

избрано от лицето териториално поделение на Националния осигурителен институт, или на хартиен носител в съответната дирекция „Бюро по труда“. Към заявлението се прилагат следните документи:

- акт за прекратяване на правоотношението (за справка);
- документи, удостоверяващи осигурителен стаж, придобит по законодателството на държава, с която се прилага международен договор, по който Република България е страна, или европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност;
- документ за самоличност (за справка).

Ако бъде прието заявление с нередовни или липсващи документи териториалното поделение на НОИ уведомява лицето в 7-дневен срок от приемането на документите, като му дава необходимите писмени указания за отстраняване на нередовностите.

Уведомяването се извършва по избрания от лицето начин на комуникация:

- чрез лицензиран пощенски оператор с обратна разписка на посочения адрес за кореспонденция;
- по електронен път по реда на Закона за електронното управление.

Когато в 15-дневен срок от датата на уведомяването нередовностите не бъдат отстранени и/или липсващите документи не бъдат представени, преценката на правото и определянето на размера на паричното обезщетение за безработица се прави въз основа на наличните редовни документи и на данните по чл. 5, ал. 4, т. 1 КСО.

(чл. 54а, ал. 3 КСО)

(чл. 1, ал. 6 и ал. 8 НОИПОБ)

Коя е Началната дата на обезщетението за безработица?

Паричното обезщетение за безработица се изплаща от датата на последното прекратяване на осигуряването, ако:

- заявлението за отпускането му е подадено в тримесечен срок от тази дата;

- лицето се е регистрирало като безработно в Агенцията по заетостта в срок 7 работни дни от тази дата.

Ако заявлението е подадено по неуважителни причини след изтичане на тримесечния срок, паричното обезщетение се изплаща от датата на заявлението за определения период, намален със закъснението.

Ако заявлението е подадено в тримесечен срок, а регистрацията на лицето като безработно в Агенцията по заетостта е направена след изтичане на срока от 7 работни дни от прекратяване на осигуряването по неуважителни причини, паричното обезщетение се изплаща от датата на регистрацията за определения период, намален със закъснението.

(чл. 54а, ал. 4, ал. 5 и ал. 6 КСО)

ВАЖНО!

Подадените документи, свързани с ПОБ (заявления, декларации за промяна в обстоятелствата, жалби и др.) до 14 дни след отмяната на извънредното положение,

обявено с решение на Народното събрание, се смятат за подадени в срок.

Лицата, които не са се регистрирали в АЗ в срок до седем работни дни след прекратяване на осигуряването, могат да го направят в 14-дневен срок след отмяна на извънредното положение. В този случай ще се приеме, че срокът е спазен.

(чл. 3а, ал. 2 КСО)

Какъв е размерът на паричното обезщетение за безработица?

Дневното парично обезщетение за безработица е в размер 60 на сто от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски за фонд “Безработица” за последните 24 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването, и не може да бъде по-малко от минималния и по-голямо от максималния дневен размер на обезщетението за безработица, определен със Закона за бюджета на

държавното обществено осигуряване за всяка календарна година. Определените за 2020 г. минимален и максимален размер на обезщетението са съответно 9,00 лв. и 74,29 лв.

(чл. 54б, ал.1 КСО, чл. 11 от Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2020 г.)

Има ли изключения от правилото за определяне размера на паричното обезщетение за безработица?

Безработните лица, чиито правоотношения са прекратени по тяхно желание или с тяхно съгласие, или поради виновното им поведение на основание чл. 325, т. 1 и 2, чл. 326, 330 и 331 от Кодекса на труда, чл. 103, ал. 1, т. 1, 2 и 5, чл. 105, чл. 107, ал. 1, т. 1 – 4 и чл. 107а от Закона за държавния служител или по други специални закони, или безработните лица, придобили право на обезщетение преди изтичане на три години от предходно упражняване на правото на обезщетение, получават минималния дневен размер на обезщетението за безработица

съгласно Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за срок 4 месеца.

(чл. 54б, ал. 3 и ал. 4 КСО)

Как се определя месечното парично обезщетение за безработица:

Месечният размер на паричното обезщетение за безработица се определя, като полученият дневен размер се умножи по броя на работните дни в месеца, за който се отнася.

(чл. 54б, ал. 5 КСО)

Какъв е размерът на паричното обезщетение за безработица на лица, наети на работа на непълно работно време:

Лицата, наети на работа на непълно работно време в срока за изплащане на паричното обезщетение и получаващи възнаграждение по-малко от минималната работна заплата, установена за страната, получават

обезщетение за безработица в размер 50 на сто от полагащото им се парично обезщетение за оставащия период на изплащане.

(чл. 54б, ал. 6 КСО)

Когато в периода, от който се определя среднодневното възнаграждение или среднодневният осигурителен доход, се включва време, което се зачита за осигурителен стаж без да се дължат осигурителни вноски, или през което лицето не е осигурено за безработица, при определяне на осигурителния доход се вземат съответно:

- за времето на платен и неплатен отпуск за отглеждане на дете, на неплатен отпуск за временна неработоспособност и за бременност и раждане и на неплатен отпуск до 30 работни дни през една календарна година - среднодневната минимална работна заплата за страната за съответния период;
- за времето на платен отпуск за временна неработоспособност и за бременност и раждане, както и отпуска при осиновяване на дете до 5-годишна възраст - доходът, от който е определено

паричното обезщетение по правоотношенията, по които лицето е осигурено за безработица;

- за времето, зачетено за осигурителен стаж по законодателството на друга държава на основание на международен договор, по който Република България е страна - среднодневната минимална работна заплата, установена за страната за съответния период;
- за времето, през което лицето не е осигурено за безработица - среднодневната минимална работна заплата за страната за съответния период.

(чл. 54б, ал. 7 КСО)

Как се определя периода, за който се отпуска паричното обезщетение за безработица и какви са сроковете за изплащането му?

Паричните обезщетения за безработица се изплащат ежемесечно през месеца, следващ този, за който се дължат, за период според продължителността на осигурителния стаж.

За осигурителен стаж на лицата се зачита времето след 31 декември 2001 г., през което те са осигурени за безработица.

Срокът за изплащане на паричното обезщетение за безработица се определя както следва:

Осигурителен стаж с осигуряване за безработица за времето след 31.12.2001 г. (години)

Срок на изплащане на обезщетението (месеци)

до 3 години – 4 месеца;

от 3 години и 1 ден до 7 години – 6 месеца;

от 7 години и 1 ден до 11 години – 8 месеца;

от 11 години и 1 ден до 15 години – 10 месеца;

над 15 години – 12 месеца.

2. Придобиване право на собственост върху недвижим имот

Правото на собственост представлява призната и гарантирана от закона възможност на едно лице да владее, да ползва и да се разпорежда фактически и юридически с определена вещ и да иска от всички други лица да се въздържат от въздействие върху нея.

В Закона за собствеността (чл. 110, ал. 1) е дадено определение на понятието “недвижими вещи”. Такива са: земята, растенията, сградите и другите постройки и въобще всичко, което по естествен начин или от действието на човека е прикрепено трайно към земята или постройката.

Следователно в понятието “недвижимо имущество” се включва както земята, така и сградите, а на основание изричната разпоредба на чл. 9, ал. 6, от Закона за облагане доходите на физическите лица (ЗОДФЛ) към тях се прибавят и притежанието на идеална част.

Правото на собственост върху недвижим имот може да възникне в резултат на правна сделка (покупко-продажба, дарение и др), както и по наследство.

Правото на собственост се удостоверява със следните документи:

- нотариален акт;
- договор;
- решение на съд и др.

В някои случаи, например при делба на наследствен имот, е необходимо да се приложи и удостоверение за наследници, скица на имота, удостоверение за данъчна оценка и др.

За всеки конкретен случай е важно да се провери точно какви документи за собственост са необходими.

Ако се окаже, че не се разполага с оригинални документи за собственост, могат да се получат нотариално заверени копия от службата по вписванията там, където се намира недвижимия имот.

ВАЖНО!

Нотариалният акт е форма, необходима за действителността на сделките с недвижими имоти. Неговата липса ги прави абсолютно нищожни.

В Закона за собствеността, чл. 77 се посочва: “Правото на собственост се придобива чрез правна сделка, по давност или по други начини, определени в закона”. Тук ще разгледаме придобиването на собственост върху недвижим имот в няколко хипотези..

Правните сделки за придобиване на право на собственост и на вещни права върху тях са най-често срещаните в практиката. Това са: продажби, замени, дарение, договор за издръжка и гледане, завещание. За да бъдат действителни, те трябва да са сключени в определената от закона форма: нотариален акт, договор с нотариална заверка на подписите при продажба на наследство, договор за доброволна делба, или писмен договор в случаите, когато прехвърлител е общината или държавата.

Друга хипотеза е придобиването по закон.

Такова придобиване има при наследяване по закон или при придобиване на имоти по силата на някои специални закони, свързани с реституцията на отнети в полза на държавата имоти.

Или например в следния случай: Имотът е придобит само от единия съпруг и това е станало възмездно по време на брака. Тогава автоматично собственик на имота става и другият съпруг. Двамата съпрузи притежават имота, но в специален режим на бездялова съпружеска имуществена общност.

В практиката има случаи, при които може да се придобие собственост върху сграда, отделно от земята под нея.

Например при доброволна делба, при прехвърляне собствеността само на постройка (без земята), при отстъпване на друго лице правото да построи сграда, като стане собственик на постройката.

Земята може да се ползва само доколкото това е необходимо за съществуването на постройката според нейното предназначение, освен ако в нотариалния акт не е посочено и нещо друго.

Когато правото на собственост върху постройката е установено със срок, след изтичането на срока собствеността на сградата преминава безвъзмездно върху собственика на земята .

Собственикът на постройката може да я продаде на трето лице само след като представи на Нотариуса писмени доказателства, че е предложил на собственика на земята да я закупи и с декларация представи неговия отказ (чл. 33 от ЗС).

При ползването на този вид собственост следва страните, които сключват сделката, да уточнят подробно условията си. Това е необходимо, за да бъдат избегнати евентуални съдебни спорове, които често са продължителни и струват на страните морални и материални средства и много усилия.

3. Права и задължения на работник или служител при сключване на трудов договор

Влизайки в трудово правоотношение, работниците имат право на свободно асоцииране, на участие в управление на производство, на нормално работно време, право на социално осигуряване, право на еднакво третиране в труда, право на обезщетения, почивки, отпуск, на трудово възнаграждение, право на безопасни и здравословни условия на труд, на социално-битово и културно обслужване, право на защита срещу незаконно уволнение и др.

Служителят е равнопоставен на работодателя: сключването на трудов договор е двустранен процес, при който страните са равнопоставени – не само работодателят, но и служителят може да прави предложения за включването на условия в договора.

- Право на социално осигуряване: работодателите имат ангажимент по закон да внасят осигурителни вноски на физическите лица, които работят при тях.

- Право на работно време с нормална продължителност: нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа. Страните по трудовия договор могат да уговарят работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време), в тези случаи те определят продължителността и разпределението на работното време.

- Право на трудово възнаграждение: работодателят е длъжен да плаща в установените срокове на работника или служителя уговореното трудово възнаграждение за извършената работа.

- Право на безопасни и здравословни условия на труда: Това са условия на труд, които позволяват нормалното функциониране на човешкия организъм. С тях се гарантира опазването на физическата и психическата цялост на човешкия организъм и се предотвратява външното неблагоприятно влияние върху него.

- Право на защита срещу уволнение: Всеки работник има право на защита срещу всяка форма на неоснователно

уволнение, в съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики.

- Право на еднакво третиране в труда: при осъществяване на трудовите права и задължения не се допускат пряка или непряка дискриминация.

- Право на почивки и отпуск: работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки. Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути. Всеки работник или служител, който има най-малко 8 месеца трудов стаж, придобива право на платен годишен отпуск.

- Право на обективна характеристика за работата на служителя и препоръка от страна на работодателя: служителят има право да изисква от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност, или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател.

Съгласно чл. 126 от КТ при изпълнение на работата, за която се е уговорил, работникът или служителят е длъжен:

1. да се явява навреме на работа и да бъде на работното си място до края на работното време;

2. да се явява на работа в състояние, което му позволява да изпълнява възложените задачи и да не употребява през работното време алкохол или друго упойващо вещество;

3. да използува цялото работно време за изпълнение на възложената работа;

4. да изпълнява работата си в изискуемото се количество и качество;

5. да спазва техническите и технологическите правила;

6. да спазва правилата за здравословни и безопасни условия на труд;

7. да изпълнява законните нареждания на работодателя;

8. да пази грижливо имуществото, което му е поверено или с което е в досег при изпълнение на възложената му

работа, както и да пести суровините, материалите, енергията, паричните и другите средства, които му се предоставят за изпълнение на трудовите задължения;

9. да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие и не разпространява поверителни за него сведения, както и да пази доброто име на предприятието;

10. да спазва вътрешните правила, приети в предприятието, и да не пречи на другите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения;

11. да съгласува работата си с останалите работници и служители и да им оказва помощ в съответствие с указанията на работодателя;

12. да уведоми работодателя за наличие на несъвместимост с изпълняваната работа, когато по време на осъществяването и за него възникне някое от основанията за недопустимост по чл. 107а, ал. 1;

13. да изпълнява и всички други задължения, които произтичат от нормативен акт, от колективен трудов договор, от трудовия договор и от характера на работата.

Съгласно изискванията на ЗЗБУТ работниците и служителите имат редица права, които се реализират чрез съответните задължения на работодателя, но имат и определени задължения съгласно чл. 33 и чл. 34 на ЗЗБУТ. Необходимо е да се информирате за правата и задълженията си при всеки конкретен случай!

4. Права и задължения при прекратяване на срочен трудов договор

Срочният трудов договор си остава вечно актуална тема. Това е така поради наближаващия летен период, свързан с т.нар сезонна работа и поради засиленото желание на работодателите да избегнат отговорността, която им възлага законодателството с безсрочните трудови договори.

При срочните трудови договори работодателят има повече права с оглед на по-лесното им прекратяване,но има и законови изисквания които трябва задължително да се спазват.

Нормативна уредба

Чл. 68. (1) Срочен трудов договор се сключва:

1. 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;

Сезонната работа се позовава на чл.68 ал.3 от Кодекса на труда:

Срочен трудов договор по ал. 1, т. 1 се сключва за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, както и с новопостъпващи работници и служители в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия.

Пример: Хотел "Х, разположен в кк Златни Пясъци, работи от 01.04.2020 до 01.10.2020 този сезон

Хората се назначават на срочни договори поради сезонния характер на обекта за периода от 01.04.2020 до 01.10.2020 г. на основание чл.68 ал.1 т.1.

Особености:

• Важно е да се знае,че работниците и служителите по срочен трудов договор по ал. 1, имат същите права и задължения, каквито имат работниците и служителите по трудов договор за неопределено време. Те не могат да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение поради срочния характер на своята работа.

• В договорите трябва да се отбележи кое налага сключването на срочни трудови договори, а именно сезонният характер на обект. При необходимост обектът трябва да разполага с изискуемата информация за да докаже сезонната си дейност.

• Договорите е възможно да се обвържат с чл. 70, ал. 1, като срокът на изпитване не може да е по-дълъг от срока на самия договор.

• Допустимо е срокът на договора да е за период по-малък от 6 месеца, ако толкова остава до края на сезонната дейност.

Например: ако човекът е назначен на 01.08.2020, то договорът ще бъде сключен за два месеца.

• Независимо как бъде сключен трудовият договор /за какъв период/, срокът на изпитване може да бъде заложен само веднъж.

Например, ако сега сключвате договор с два месеца срок на изпитване,то нямате право следващия сезон да сключите договор с още два месеца срок на изпитване

• Срокът на предизвестие е 3 месеца, но не повече от оставащия срок на договора. Вписването на срок на предизвестие от 30 дни с оглед краткия характер на договора е незаконосъобразно.

• Прекратяването е на основание чл. 325, ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда/с изтичане на уговорения срок/. Прекратяването на горепосоченото основание е законосъобразно дори в период на ползване на отпуск и отсъствие поради временна неработоспособност

Основание за превръщането на срочния договор в безсрочен след изтичане на срока на договора е чл. 69 ал.1

Чл. 69. (1) Трудовият договор, сключен за определен срок, се превръща в договор за неопределено време, ако

работникът или служителят продължи да работи след изтичане на уговорения срок 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и длъжността е свободна.

Важно е в този случай да се отбележи,че законодателят изисква реално отработване на тези 5 дни. Т.е. ако служителят излезе в болничен поради бременност 10 дни преди края на срока на договора,то този договор няма да стане безсрочен тъй като липсва реалното отработване на тези 5 дни

Освен на основание чл. 325, ал. 1, т. 3 трудовият договор за определен срок може да бъде прекратен на всяко едно друго основание – Взаимно съгласие/чл. 325, ал. 1, т. 1/,Срещу уговорено обезщетение чл. 331 ,Преди изтичане срока на изпитване/чл. 71/,с предизвестие от работник/чл. 326/ и др

След прекратяването на срочния трудов договор, служителят има право да се ползва с т.нар. максимална борса ако отговаря на изискването на чл. 54,

ал. 1 от КСО, поради което е желан от сезонните работници

Чл. 54а. (1) Право на парично обезщетение за безработица имат лицата, за които са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд "Безработица" най-малко 9 месеца през последните 15 месеца преди прекратяване на осигуряването и които:

1. имат регистрация като безработни в Агенцията по заетостта;

2. не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в Република България или пенсия за старост в друга държава или не получават пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а или професионална пенсия по чл. 168;

3. не упражняват трудова дейност, за която подлежат на задължително осигуряване по този кодекс, с изключение на лицата по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда или законодателството на друга държава

Обезщетения при прекратяване

За работодателя освен лекото прекратяване остава облекчението в изплатените обезщетения при прекратяване.В масовия случай се дължи само обезщетение за неизползван платен годишен отпуск на основание чл. 224 а.1 от КТ.

5. Задължително допълнително осигуряване по КСО

Основните принципи на допълнителното задължително пенсионно осигуряване са:

· Задължителност на осигуряването – задължително се осигуряват в професионален фонд лицата, работещи при условията на първа и втора категория труд, а в универсален фонд – родените след 31.12.1959 г., които се осигуряват в държавното обществено осигуряване.

· Персоналност на осигуряването – всяко осигурено лице има своя индивидуална партида, по която се

натрупват средствата от осигурителни вноски и от разпределената доходност от тяхното инвестиране.

· Право на лично разпореждане със средствата по индивидуалните партиди – само осигурените лица и техните наследници имат права върху натрупаните средства при придобиване право на пенсия.

· Осигуряване чрез дефинирани вноски – предварително е определен точният размер на осигурителните вноски и периодичността на тяхното плащане.

· Осигуряване въз основа на писмен договор – в осигурителния договор точно са регламентирани правата и задълженията на осигуреното лице и съответния пенсионен фонд.

· Резултативен размер на пенсията – размерът на пенсията се определя на базата на актюерски разчети, на основата на натрупаните средства по индивидуалната партида на лицето към момента на пенсиониране; пола и възрастта на лицето при пенсиониране; техническия лихвен процент; вида и срока на пенсията; биометричните

таблици за очакваната продължителност на живота (за пожизнената пенсия).

· Изплащане на пенсия след сключване на пенсионен договор – при придобиване право на пенсия лицето сключва с пенсионния фонд пенсионен договор, в който точно са фиксирани видът, размерът и срокът за получаване на пенсията.

· Право на информация – всяко осигурено лице най-малко веднъж годишно получава извлечение от индивидуалната си партида и има право по всяко време да поиска от пенсионния фонд информация за състоянието на тази партида.

· Юридическа самостоятелност на управляващото пенсионноосигурително дружество и управляваните от него фондове – средствата на осигурените лица са юридически и счетоводно отделени от средствата на пенсионното дружество.

· Строг контрол и регулиране на дейността на пенсионните дружества, управляващи пенсионни фондове – държавата чрез своя контролен орган,

Комисията за финансов надзор, следи за точното спазване на законовите изисквания и налага санкции при констатирани нарушения от страна на пенсионните дружества.

6. Прекратяване на трудово правоотношение по взаимно съгласие

Най-често прилаганото основание в практиката за прекратяване на трудовия договор е прекратяване по взаимно съгласие съгласно чл. 325. ал.1 т.1 от Кодекса на труда.

Кое е най-важното:

• Страните трябва да са постигнали взаимно съгласие, трудовият договор да бъде прекратен на това основание. Предложението може да бъде отправено както от работника така и от работодателя.

• Прекратяване по взаимно съгласие може да се прилага във всеки един трудов договор/срочен или безсрочен/. Погрешно е разбирането, че срочният договор може да се прекрати само чрез срочните основания за прекратяване.

• Страната, към която е отправено предложението, следва задължително да го приеме и да вземе отношение по него. Освен това тя трябва да уведоми другата страна за взето решение в 7-дневен срок от получаване на предложението. В случай че страната, към която е отправено предложението, не отговори или не уведоми ответната страна за взето решение в законовия срок, се счита, че предложението не е прието. Ако в тази ситуация трудовият договор бъде прекратен след изтичане на законовия 7-дневен срок с основание "Взаимно съгласие на страните", ще се счете, че уволнението е незаконосъобразно.

• В случай че ответната страна е съгласна с предложението, но желае прекратяването да стане от друга дата, тя трябва да уведоми за това ответната страна. В този случай считаме, че не е постигнато взаимно

съгласие и приемащата страна може да инициира преговори, в които да се стигне до постигането му.

• Когато в преговорите се постигне взаимно съгласие на страните за определена дата, се изготвя документ, от който да е видно, че волята и на двете страни е свободно изразена и има еднакво желание за прекратяване на трудовото правоотношение от определената дата. Този документ може да бъде протокол от среща, споразумение или друг документ, подписан и от двете страни.

• Когато работник или служител е отправил предложение до работодателя за прекратяване по взаимно съгласие, без обаче да посочи точна дата на прекратяването, работодателят може да прекрати договора в законовия 7-дневен срок, без това да се счита за незаконосъобразно, с издаването и връчването на заповед за прекратяване от избрана от него дата в същия 7-дневен срок. Това е така, тъй като отговорът на работодателя е изразен писмено, документът е връчен на лицето в законовия срок и датата на прекратяване на правоотношението е в същия законоустановен срок. Ако прекратяването обаче се

извърши от дата след изтичането на законовия срок, уволнението ще бъде незаконосъобразно.

• Предложението за прекратяване на договора по взаимно съгласие след отправянето му към ответната страна може да бъде оттеглено от страната, която го е отправила, преди или едновременно с получаването му, а след това, само със съгласието на ответната страна. След постигането на взаимно съгласие, изразено писмено, то не може да бъде оттеглено едностранно от която и да било от страните, тъй като вече е изразена съгласуваната между тях обща воля. Посоченият срок се брои в календарни дни, като не се брои денят на събитието или на момента, от който той започва да тече. Срокът изтича в края на последния календарен ден.

На какви обезщетения има право лицето:

След прекратяването на трудовия договор на основание чл.325, ал.1, т. 1/по взаимно съгласие/ лицето има право на :

• Обезщетение за неизползван платен годишен отпуск/ако има такъв/ на основание чл. 224, ал.1 от КТ

• Обезщетение на основание чл.222 ал.3/пенсиониране при придобито право на пенсия за осигурителен стаж или възраст/

Право ва обезщетение за безработица

В общия случай служителят, освободен по взаимно съгласие на страните, има право на обезщетение за безработица. Погрешно е разбирането,че взаимното съгласие отнема обезщетението за безработица.

За да се получава обезщетение за безработица трябва да е спазено изискването на чл.54 ал.1 от КСО.

Чл. 54а. (1) Право на парично обезщетение за безработица имат лицата, за които са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд "Безработица" най-малко 9 месеца през последните 15 месеца преди прекратяване на осигуряването и които:

1. имат регистрация като безработни в Агенцията по заетостта;

2. не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в Република България или пенсия за старост в друга държава или не получават пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а или професионална пенсия по чл. 168;

3. не упражняват трудова дейност, за която подлежат на задължително осигуряване по този кодекс, с изключение на лицата по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда или законодателството на друга държава

Размерът, който служителят би могъл да получи, е определен в изключенията на чл. 54б, ал. 3 и ал. 4 от КСО и той е в размер на 4 месеца по 7.20 лв на ден т.е така нареченото минимално обезщетение

Важно е да се отбележи,че по време на получаване на обезщетение за безработица било то и минимално, лицето е здравно осигурено за сметка на републиканския бюджет.

7. Нови моменти в ЗХУ, свързани с насърчаването на заетостта

Съгласно чл. 38, ал. 1 от ЗХУ, с цел гарантиране на заетостта на хората с трайни увреждания в обичайна работна среда работодателите назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно квота, както следва:

1. работодатели с 50 до 99 работници и служители – едно лице с трайни увреждания;

2. работодатели със 100 и над 100 работници и служители – две на сто от средносписъчния си състав.

Задължението по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ е установено за работодателите, т.е. то не се прилага по отношение на лица, назначени на служебно правоотношение. Държавните администрации имат задължение да назначават работници и служители с трайни увреждания, само ако са работодатели на 50 или над 50 работници и служители по трудово правоотношение.

ЗХУ прави разлика между „обичайна“ и „специализирана“ работна среда:

„Обичайна работна среда“ е работна среда във всяко предприятие от националната икономика.

„Специализирана работна среда“ е работната среда в специализираните предприятия, приспособена за хората с увреждания.

• По смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗХУ „хора с увреждания“ са лица с физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществения живот.

• По смисъла на пар. 1, т. 2 от ДР на ЗХУ „хора с трайни увреждания“ са лица с трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществения живот, и на които медицинската експертиза

е установила вид и степен на увреждане 50 и над 50 на сто. Удостоверява се с експертно решение на ТЕЛК.

• Съгласно пар. 1, т. 35 от Закона за здравето, „трайно намалена работоспособност“ е състояние, при което поради хронично травматично или нетравматично увреждане (болест) лицето е с ограничена работоспособност във връзка с траен функционален дефицит на съответен увреден орган или система.

• При удостоверяване на обстоятелствата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ, контролните органи на Инспекцията по труда проверяват броя на хората с трайни увреждания, назначени на трудов договор при работодателя, в изпълнение на квотата. Проверяват се работните места, на които полагат труд работниците и документите, които определят лицата като хора с трайни увреждания по смисъла на §1, т. 2 от ДР на ЗХУ.

Разпоредбата на чл. 41, ал. 5 от ЗХУ предвижда, че условията и редът за изпълнение на квотните задължения за работодателите и алтернативните мерки за заетост на хора с трайни увреждания, включително редът за внасяне

на компенсационна вноска, се определят с правилника за прилагането на закона.

Според чл. 22, ал. 1 от ППЗХУ, за изпълнение на квотата ежегодно до 31 март работодателят:

1. предприема съответни действия за наемане на хора с трайни увреждания. В случай, че работодателят вече има наети лица с трайни увреждания, чиито брой съответства на необходимия за изпълнение на квотата, той не е задължен да предприема допълнителни действия.

2. в случай че желае да използва посредничество за наемане на хора с трайни увреждания, работодателят уведомява съответното териториално поделение на АЗ, на чиято територия е неговото седалище, за свободните работни места и за необходимите му работници и служители, тяхната квалификация и професионални умения, за изпълнение на квотата.

В чл. 22, ал. 2 от ППЗХУ се предвижда, че в уведомлението, изготвено по образец, работодателят посочва:

1. брой на свободните работни места, които желае да заяви за наемане на хора с трайни увреждания, насочени от дирекции „Бюро по труда“, за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ;

2. брой на свободните работни места, които желае да заяви за наемане на хора с трайни увреждания чрез трудови посредници с издадено удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа, за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ.

Уведомлението се подава в съответното териториално поделение на АЗ лично, с писмо с известие за доставяне (обратна разписка) чрез лицензиран пощенски оператор или по електронен път, съгласно изискванията на Закона за електронния документ и електронните удостоверителни услуги (чл. 22, ал. 6 от ППЗХУ). При промяна на обстоятелствата, работодателите в едномесечен срок от промяната са длъжни да подадат уведомление с актуални данни в съответното териториално поделение на АЗ.

В срок 3 месеца от уведомяването на съответното териториално поделение на АЗ, работодателят е длъжен да назначи на работа хора с трайни увреждания, които отговарят на изискванията за заемане на съответното работно място – чл. 41, ал. 2 от ЗХУ и чл. 22,ал. 3 от ППЗХУ.

Работодателят уведомява съответното териториално поделение на АЗ за резултата от насочването в срок 7 работни дни от насочването от дирекция „Бюро по труда“ на безработно лице с трайно увреждане.

Работодателите, задължени да изпълняват квота по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ, през 2019 г. предприемат съответни действия за назначаване на хора с трайни увреждания в тримесечен срок от обнародването на ППЗХУ в „Държавен вестник“. До изтичането на този срок през м.юли 2019 г., работодателите не следва да бъдат санкционирани за неизпълнение на квотата през 2019 г.

Ако след изтичане на тримесечния срок от обнародването на ППЗХУ, работодателят не е уведомил съответното териториално поделение на АЗ, той следва да е

предприел съответни действия за наемане на хора с трайни увреждания, в изпълнение на квотата.

Работодателите могат да се освободят от задължението да назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно квота, когато прилагат алтернативни мерки за заетост на хора с трайни увреждания, определени с чл. 30, 31 и 32 от ППЗХУ – чл. 38, ал. 5 от ЗХУ.

По силата на чл. 30, ал. 1 от ППЗХУ, работодателят може да закупува от специализирани предприятия или кооперации на хората с увреждания произвежданите или търгуваните от тях стоки, или предоставяните от тях услуги, за периода на неизпълнение на квотата. Работодателят може да доказва разхода само с първични платежни документи (първичните счетоводни документи се изготвят за регистриране на стопански операции за първи път – ордери, платежни нареждания, фактури). Месечният размер на средствата за закупуване на стоките или за ползване на услугите не следва да бъде по-малък от двукратния месечен размер на минималната работна заплата за страната за съответната календарна година, за

всяко незаето работно място за човек с трайно увреждане, до момента на изпълнение на квотата.

Информация за специализирани предприятия или кооперации на хората с увреждания се предвижда да бъде получавана служебно от публичния регистър на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания по чл. 83 от ЗХУ, поддържан от АХУ.

Този материал е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на сайта се носи от Асоциация на родителите на деца с нарушено зрение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Министерство на труда и социалната политика.