

Правилно  
склучване на  
трудови договори –  
решения и съвети  
от експерти



РС Издателство и  
Бизнес Консултации

---

## **Правилно сключване на трудови договори – решения и съвети от експерти**

**ISBN 978-619-7028-84-3**

© 2020, първо издание

Автор: Аспасия Петкова, доц. д-р Андрей Александров, Красимира Гергева, Василена Христова

Президент: Георге Стратон

Генерален Директор: Огнян Благоев

Мениджър Редакционен Отдел: Николета Караджиева

Продуктов мениджър: Стела Василева

Изпълнителен Директор: Полина Трифонова

Арт Директор: Кристина Симеонова

Корица: Мирела Велчева

Техническа редакция: Кармен Христова

Обслужване на клиенти: Жени Димитрова

Мобилен: 0877 954 760

e-mail: info@biznesidei.bg

Можете да се запознаете и с други продукти, публикувани от РС Издателство и Бизнес консултации, на: [www.straton.bg](http://www.straton.bg)

Съдържанието на книгата е актуално към ДВ, Брой: 7 от 24 януари 2020 г.

NZN001

---

Всички права са запазени. Никаква част от настоящия текст не може да бъде възпроизведена, архивирана или предавана под никаква форма или чрез други механични или електронни средства, фотокопиране, аудио или видео запис, без писменото разрешение на издателя. Авторите и издателите не са отговорни за каквато и да е загуба, причинена на физическо или юридическо лице, което действа или се въздържа от действия, в резултат на прочитане на материалите, публикувани в този документ



РС Издателство и  
Бизнес Консултации

## **I. ВЪЗНИКВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ**

**Автор: Аспасия Петкова**

Възникването на трудовото правоотношение и началото на изпълнението на задълженията по трудовия договор са от голямо значение както за трудовите права и задължения на работниците и служителите, така и за задълженията на работодателите.

Кодексът на труда урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях.

Трудовото правоотношение е правоотношението между работник или служител и работодател, на основание на което работникът или служителят е длъжен да предостави на работодателя си работната сила, за която се е уговорил, да спазва установе-

ната трудова дисциплина в рамките на работното време, а работодателят трябва да осигури на работника или служителя условия за изпълнение на работата и да му плаща възнаграждение за извършената работа.

Предметът на трудовото правоотношение е работната сила за ползване от работодателя, а не личността и тялото на работника или служителя. Поради това работникът или служителят запазва за себе си своя личен живот, личната свобода извън работното време, тайната на уменията си, убежденията си, духовния си потенциал, знанията, личното достойнство и положението на свободен човек в обществото и предприятието.

Работодателят е икономически по-силен, ползва се от благата, които създават наемните работници, разпорежда се с тях. То той носи и риска за ползването на работната сила, т.е. той е длъжен да създава и

осигурява безопасни и здравословни условия за ползване на работната сила.

Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения (чл.1, ал. 2 КТ). Тази разпоредба цели да се предотврати прикриването на трудовото правоотношение чрез сключване на т.н. “граждански договори“. Чрез гражданските договори работодателят се стреми да премахне някои закрилни норми, на които се подчиняват трудовите правоотношения - отпуски, обезщетения, прекратяване на договорите, осигуровки, трудов стаж, възнаграждение и т.н. Не случайно са дадени правомощия на инспекцията по труда в чл. 405а КТ да обяви в тези случаи съществуващото правоотношение за трудово и да даде възможност на страните да учредят трудово правоотношение и да сключат трудов договор. Единствената форма, при която се предоставя работна сила е трудовото правоотношение и забранява прикриването на предоставя-

нето на работната сила с други правоотношения.

Класификациите на трудовите правоотношения могат да бъдат различни в зависимост от класификационните признаци.

Едно от деленията на трудовите правоотношения е на индивидуални и колективни. Общото при тях е, че се простира работна сила от работника и служителя на работодателя, предоставя се на работодателя и се използва при определени условия.

Има и различия, като например индивидуалното трудово правоотношение е конкретно, за разлика от колективното, което е правно обобщено. Колективното трудово правоотношение може да съществува чрез тристранно сътрудничество, участие на работниците и служителите в управлението на предприятието, колективните трудови договори, колективните трудови спорове.

Интересите при индивидуалното и при колективното трудово правоотношение са различни. При индивидуалното интересът на отделния работник или служител е индивидуален, разчита само на собствената си работна сила с надеждата да получи адекватно трудово възнаграждение. Колективното трудово правоотношение засяга голям брой участници и изразява и защитава общия им интерес. Колективният интерес зависи от бранша, отрасъла, професията и се отнася предимно до условията на труд, работното време, почивките, отпуските, пенсионирането, трудовите възнаграждения и други. Тези интереси се защитават предимно от синдикалните организации, работодателските организации, общите събрания и т.н.

Индивидуалните трудови правоотношения възникват чрез сключване на трудов договор, от избор или от конкурс.

Колективните трудови правоотношения

възникват въз основа на колективно договаряне, сключен колективен трудов договор, участие в общото събрание и т.н.

Задължения на работниците и служителите по индивидуалното трудово правоотношение е да изпълняват възложената работа, да имат коректно и лоялно поведение към работодателя и другите работници и служители. Работодателят е длъжен да осигури нормални условия на работа, да изплаща уговореното възнаграждение, да го осигурява и други.

Задължения на работниците и служителите и на синдикалните организации са при възникване на колективни трудови спорове да предпочитат доброволното им уреждане, чрез диалог, а към стачка да прибегват само в краен случай.

Индивидуалните и колективните трудови правоотношения си взаимодействат, допълват, съществуват паралелно и чрез съ-



четаването им могат да допринесат за разширяване и обогатяване на трудовите права на работниците и служителите.

Страните в индивидуалното трудово правоотношение са работникът или служителят и работодателят.

За работник или служител законът не дава точно определение. Но за придобиване на това качество е необходимо да е трудово дееспособно физическо лице, което предоставя работната си сила за временно ползване срещу възнаграждение за положен труд. Трудовата дееспособност е способността на лицата да придобиват, да упражняват права, да поемат и изпълняват задължения, свързани с отдаването под наем на работната сила за ползване от друго лице - работодател.

Трудовата дееспособност може да бъде ограничавана или отменяна. Отменянето на трудовата дееспособност може да стане

само при поставяне на лицето под пълно запрещение, при слабоумие, при душевни болести.

Ограничаването на трудовата дееспособност може да става с цел временно намаляване на обема ѝ, въвеждане на ограничения с частичен характер, за определен период от време въз основа на закон при спазване на определени процедури.

Работникът или служителят като страна по трудовото правоотношение е носител на правата и задълженията по него. Работникът е предимно носител на физическия труд, мускулната и двигателната сила, докато служителят е носител на умствената енергия.

Другата страна по индивидуалното трудово правоотношение е работодателят. За понятието работодател легалното определение е дадено в § 1, т. 1 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда. Той

е физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател.

Няма трудово правоотношение без работодател. Качество на работодател може да има дееспособно физическо лице или юридическо лице, установено по действащ законодателен ред.

Ако работодателят е поделение на юридическо лице, то трябва да е организационно обособено, да е икономически обособено, да има право да наема самостоятелно работници или служители по трудово правоотношение. Тези признаци

трябва да са едновременно налице, за да се признае едно поделение за работодател.

Основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение са:

1. трудов договор;
2. конкурс;
3. избор.

Трудовият договор като основание за възникване на трудовото правоотношение изразява равнопоставеността между работника или служителя и работодателя при възникването му и съчетава интересите им.

При избора като основание за възникване на трудовото правоотношение изпъква демократичното начало при определяне на този, който ще заеме длъжността, и доверието между лицето и тези, които го избират.

Конкурсът като основание за възникване на трудовото правоотношение по Кодекса на труда дава възможност да се определи

този, който има най-добри качества, квалификация и опит за заеманата длъжност.

Трудовият договор, изборът и конкурсът са различни основания за възникване на трудовото правоотношение и ако едно лице е избрано на основание на избор или конкурс, не е необходимо след това с него да се сключва трудов договор.

Трудовото правоотношение се различава от гражданското правоотношение по предмета, а именно предоставяне на работната сила. При гражданското правоотношение се престира резултатът от предоставянето на работната сила, т.е. резултата от положението труд.

Трудовото правоотношение се различава и от служебното правоотношение по Закона за държавния служител. Държавният служител има по-различни задължения и правомощия от работника или служителя по трудовото правоотношение.

## **II. СКЛЮЧВАНЕ НА ТРУДОВ ДОГОВОР**

**Автор: Аспасия Петкова**

Трудовият договор е най-често използвано основание за възникване на трудовото правоотношение, при което страните са равнопоставени и се съчетават интересите им.

Кодексът на труда не дава определение на трудов договор. Но от текста на чл. 124 КТ може да се приеме, че трудовият договор е договор между работника или служителя и работодателя, по силата на който работникът или служителят се задължава да изпълнява работата, за която се е уговорил, и да спазва установената трудова дисциплина, а работодателят да осигури на работника или служителя необходимите условия за изпълнение на работата и да му плаща възнаграждение за извършената работа.

## **Страни по трудовия договор**

Страните по трудовия договор са:

- работникът или служителят, който предоставя работната си сила и
- работодателят, на когото се предоставя работната сила.

### Изисквания за възраст и назначаване на непълнолетни

В Кодекса на труда е установена минимална възраст за приемане на работа.

Съгласно чл. 301, ал. 1 КТ, минималната възраст за постъпване на работа е 16 години. Забранява се приемането на работа на лица, ненавършили 16 години.

Алинея 2 разрешава по изключение да се приемат на работа и лица от 15 до 16 години за извършване на работи, които са леки и не са опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравств-

вено развитие и чието изпълнение не би било пречка за редовно посещение на училище или за участие в програми за професионално ориентиране или обучение.

По изключение на ученически длъжности в цирковете могат да се приемат момичета, навършили 14 години, и момчета, навършили 13 години, а за участие в снимане на филми, подготовка и изнасяне на театрални и други представления могат да се привличат и лица, ненавършили 15 години, при облекчени условия и в съответствие с изискванията за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие.

Кодексът на труда не определя максимална възраст за работа по трудовото правоотношение. Когато лицето е придобило право на пенсия или вече е упражнило това право, т.е. вече е пенсионер, това не е пречка това не е пречка да работи по трудово правоотношение и да получава пенсията си в пълен размер.



Лицата, ненавършили 16 години, се приемат на работа след обстоен медицински преглед и медицинско заключение, че са годни да извършват съответната работа и тя няма да увреди здравето и да попречи на правилното им физическо и умствено развитие.

Лицата, ненавършили 16 години, се приемат на работа с разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай.

Забранява се приемането на лица от 16 до 18 години на работи, които са тежки, опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие.

Лица от 16 до 18 години се приемат на работа след обстоен предварителен медицински преглед и медицинско заключение, което установява годността им да извършват съответната работа.

Лицата от 16 до 18 години се приемат на работа с разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай.

Условията и редът за даване на разрешение за работа на лица, ненавършили 16 години, както и задълженията на работодателя за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд за лицата, ненавършили 18 години, се уреждат с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

За непълнолетните лица се забранява работа, която е:

1. извън техните физически или психически възможности;
2. свързана с излагане на вредно физично, биологично или химично въздействие, особено с токсични агенти, канцерогени, агенти, причиняващи наследствено генетично или вътреутробно увреждане;

3. свързана с вредности, които по какъвто и да е друг начин оказват постоянно неблагоприятно въздействие върху здравето;

4. в условия на радиация;

5. при изключително ниски или високи температури, шум или вибрации;

6. свързана с риск от трудови злополуки, за които се предполага, че не могат да бъдат осъзнати или избегнати от непълнолетния поради неговата физическа или психическа незрялост.

### Специална грижа за непълнолетните

Работодателят полага особени грижи за труда на лицата, ненавършили 18 години, като им създава облекчени условия за работа и условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване.

Работодателят е длъжен да уведомява непълнолетните работници и служители и

техните родители или попечители за възможните рискове в работата и за мерките, предприети за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Работното време на работниците и служителите, ненавършили 18 години, е 35 часа седмично и 7 часа дневно при петдневна работна седмица. В дневното и седмичното им работно време се включва и времето за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване, когато тя се осъществява в процеса на работата.

Работниците и служителите, ненавършили 18 години, имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни, включително и за календарната година, през която навършват 18 години.

### Други изисквания

Някои от изискванията се определят от