

Трудови правоотношения със служители в затруднение – наръчник за работодатели

**Трудови правоотношения със служители в затруднение –
наръчник за работодатели**

ISBN 978-619-7650-09-9

© 2022, първо издание

Автори: Аспасия Петкова, Красимира Гергева,
доц. д-р Андрей Александров, Василена Христова
Президент: Георге Стратон
Генерален Директор: Огнян Благоев
Мениджър Редакционен Отдел: Николета Караджиева

Продуктов мениджър: Стела Василева, Десислава Радева-Едрева

Изпълнителен Директор: Полина Трифонова
Арт Директор: Кристина Симеонова
Корица: Мирела Велчева
Техническа редакция: Кармен Христова

Обслужване на клиенти:
Надежда Александрова - Маркова – тел. 0877 954 760
Николай Тотев – тел. 0888 933 813
Стефка Илиева – тел. 0882 452 511
e-mail: info@straton.bg

Можете да се запознаете и с други продукти, публикувани от РС Издателство и Бизнес консултации, на: www.straton.bg

Съдържанието на книгата е актуално към ДВ, Брой: 111 от 31 декември 2021 г.

NSZ001

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 прочита на материалите, публикувани в този документ

РС Издателство и Бизнес Консултации



РС Издателство и
Бизнес Консултации

Експертни анализи

Запазване на трудовите правоотношения при преустройство на предприятието и смяна на собствеността

Автор: Аспасия Петкова

Създадени са две отделни разпоредби, едната от които да установява правата на работниците и служителите при промяна на работодателя, когато предприятията се реорганизируют чрез сливане, разделяне, преминаване от едно предприятие към друго, както и на обособени части от него или на материални активи. Втората разпоредба установява правата на работниците и служителите при промяната на работодателя, когато предприятието се отдава под наем, аренда или концесия. И в двете разпоредби се регламентира отговорността на работодателя, в зависимост от формата на промяната на задълженията към работниците и служителите, които са възникнали преди промяната.

В глава шеста, раздел II на КТ „Общи правила за информиране и консултиране“ са установени подробно задълженията на работодателя за информиране и консултиране, съдържанието на информацията, сроковете, в които да се предоставя, провеждането на консултациите, изискванията за конфиденциалност и т.н. Затова разпоредбите в чл. 123 от КТ, които задължаваха работодателя да информира работниците и служителите, са обособени в чл. 130б със заглавие „Задължение за информация и консултации при промяна на работодателя“.

Разпоредбата на чл. 123 от КТ разглежда запазването на трудовото правоотношение при промяна на работодателя, при което трудовото правоотношение не се прекратява в резултат на:

1. Сливане на предприятия.

Понятието „сливане“ е установено в чл. 262а от Търговския закон. При сливане цялото имущество на две или повече търговски дружества преминава към едно ново дружество, което става техен правоприемник. Преобразуващите се дружества се прекратяват без ликвидация. Сливане може да се осъществи не само в търговски дружества, но и в предприятия и звена на бюджетна издръжка. Сливане може да има и при обединяване на няколко предприятия в едно.

При сливане може да се появят дублиращи се звена, на които персоналът трябва да бъде намален. Прекратяването може да стане на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 или поради закриване на част от предприятието, или поради съкращаване на щата.

2. Вливане на едно предприятие в друго.

Вливане е налице, когато едно предприятие изцяло се влива в друго предприятие и престава да действа като юридическо лице. Но дейността на едното и влялото се в него предприятие продължава да действа. Преобразуващите се дружества се прекратяват без ликвидация. В тези случаи не може едновременно да се извърши промяна на правната форма на приемащото дружество.

3. Разпределяне на дейностите на едно предприятие между две или повече предприятия.

Всяко от приемащите предприятия включва в своята дейност и дейността на отделното звено от разделящото се предприятие. След разпределяне на дейностите, които са поети от другите предприятия, то престава да съществува. Преобразуващото се дружество се прекратява без ликвидация.

4. Преминаване на обособена част от едно предприятие към друго.

Съгласно § 1а от допълнителните разпоредби на Търговския закон, обособена част е организационна структура, която може самостоя-

телно да осъществява стопанска дейност, например магазин, ателие, хотел, ресторант и т.н.

При тази форма на преустройство една организационна структура преминава към друго предприятие. Тъй като тази структура самостоятелно може да осъществява дейността си, обикновено тя продължава дейността си в предприятието, в което се е вляла. Разликата със „сливане на предприятия“, където се вливат цели предприятия, тук се обединяват обособени части от две или повече предприятия за извършване на дейност, която по-рано се е извършвала от другите предприятия.

5. Промяна на правноорганизационната форма на предприятието.

Съгласно чл. 264 от Търговския закон търговско дружество може да се преобразува чрез промяна на правната форма, като се превърне в търговско дружество от друг вид. Новото дружество става правопреемник на преобразуваното дружество, което се прекратява без ликвидация. Едновременно с промяната на правната форма не могат да се приемат нови съдружници или акционери. Освен в търговски дружества, такова преобразуване може да се извърши и в бюджетни организации, кооперации и други.

6. Смяна на собственика на предприятието или на обособена част от него.

Трудовите правоотношения се запазват, когато се извърши приватизация на държавни или общински предприятия. Преминаването от държавна или общинска собственост към частна означава промяна на собственика, която води до промяна на работодателя.

7. Преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго, включително прехвърляне на материалните активи. При отделяне на част от имуществото на едно търговско дружество, то преминава към едно или няколко дружества, които стават негови правопреемници за тази част от имуществото.

Работодателите трябва да имат предвид, че при преустройство на предприятието по реда на чл. 123, ал. 1 от КТ, трудовите правоотношения на работниците и служителите не се прекратяват и остават във вида, в който са възникнали преди преустройството, независимо от основанията за възникването и времетраенето му.

Съгласно чл. 123, ал. 2 от КТ правата и задълженията на работодателя прехвърлител преди промяната, които произтичат от трудовите правоотношения към датата на промяната, се прехвърлят на новия работодател приобредател.

Правата, произтичащи от допълнителното доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите при работодателя прехвърлител, които са били в трудови правоотношения с него към датата на промяната, както и правата на лицата, които към датата на промяната не са били вече работници и служители, се уреждат в отделен закон.

За задълженията към работника или служителя, възникнали преди промяната, отговаря:

1. при сливане или вливане на предприятия и при промяна на правно-организационната форма - работодателят приобредател;
2. в останалите случаи - солидарно работодателят прехвърлител и работодателят приобредател.

„Прехвърлител“ е физическо или юридическо лице, което поради прехвърляне на предприятие престава да бъде работодател по отношение на предприятието или обособена част от него.

„Приобредател“ е физическо или юридическо лице, което поради прехвърляне на предприятие става работодател по отношение на предприятието или обособена част от него.

Запазване на трудовото правоотношение при отдаване на предприятието или на обособена част от него под наем или аренда, както и при възлагане на концесия

Автор: Аспасия Петкова

В чл. 123а от КТ са разгледани въпросите, свързани със запазване на трудовите правоотношения на работниците и служителите при отдаване на предприятието или на обособена част от него под наем или аренда или концесия.

Трудовото правоотношение с работник или служител не се прекратява и при възлагане на концесия, в предмета на която са включени дейности, които са свързани с характера на работата - предмет на трудовия договор, или обектът, в който се намира мястото на работа, е включен в обекта на концесията.

Наемът е договор, с който наемодателят предоставя ползването на една вещь на наемателя срещу заплащане на определена цена. Договорът е двустранен и възмезден. Наем по смисъла на чл. 123а от КТ е наемането на предприятие или обособена част от него.

Концесията е договор за предоставяне на особено право на ползване върху обекти публична държавна или общинска собственост, или се дава разрешение за извършване на дейности, за които е установен със закон държавен монопол. Сключва се по реда на определен закон. Често на концесия се дават морски плажове, проучване на земни богатства, минерални води и т.н.

Арендата е договор, при който арендаторът има право не само да си служи с наетата вещь, но и да извлича плодовете, които тя обикновено дава при нормалното ѝ стопанисване, срещу което заплаща на арендодателя уговорената сума. Под аренда се дават земи, хотели, предприятия, ресторанти, ателиета, магазини, транспортни средства и други.

Правата и задълженията на стария работодател, които произтичат от трудови правоотношения, съществуващи към датата на промяната, се прехвърлят на новия работодател в цялата им пълнота.

За задълженията към работника или служителя, възникнали преди промяната, отговарят солидарно двамата работодатели. Това означава, че е изключена възможността между двамата работодатели да има уговорка.

След изтичане на срока на договора за наем, аренда или на концесионния договор трудовите правоотношения с работниците и служителите не се прекратяват, а преминават към стария им работодател. Старият работодател, който се явява наемодател, арендодател или концесионер, след прекратяване на договора отново става работодател на работниците или служителите.

Ако преди да изтекат сроковете на договорите за наем, аренда или концесия трудовото правоотношение е прекратено, взаимоотношенията се уреждат съгласно КТ в зависимост от причината, поради която договорите се прекратяват преди изтичането на уговорения срок.

Примери:

1. Преди отдаването на предприятието под наем даден работник или служител е бил назначен на трудов договор на непълно работно време с продължителност 6 часа. При новия работодател същият работник ще продължава да работи на непълно работно време 6 часа.

2. Работник има сключен трудов договор на пълно работно време за заместване на отсъстващ работник. Трудовото му правоотношение ще бъде „по заместване“ и при новия работодател. Ако по време на отдаването на предприятието под наем титулярът на длъжността се завърне на работа, трудовият договор на заместващия ще се прекрати на основание чл. 325, т. 5 от КТ, а не поради това, че предприятието е отдадено под наем.

3. Работник има сключен срочен трудов договор за 3 години. Предприятието е отдадено под наем, аренда или концесия и трудовият договор на работника остава със срок от 3 години.

Дължими обезщетения на работодателя и на работниците и служителите

Автор: Аспасия Петкова

Най-общо обезщетенията могат да се разделят в две групи:

1. обезщетения, дължими на работодателя от работника или служителя, свързани с наличието на трудово правоотношение и прекратяването му;
2. дължими обезщетения на работниците или служителите от работодателя.

Дължимите обезщетения от работодателя по КТ могат да се разделят на две групи:

1. обезщетения, свързани с наличието на трудово правоотношение;
2. обезщетения, свързани с прекратяване на трудово правоотношение.

Обезщетения, дължими на работодателя от работника или служителя

Тези обезщетения се дължат предимно при прекратяване на трудовото правоотношение.

Обезщетение при прекратяване с предизвестие от работника или служителя

Съгласно чл. 326, ал. 1 от КТ, работникът или служителят може да прекрати едностранно трудовия си договор с писмено предизвестие

тие до работодателя. Срокът на предизвестие е определен в чл. 326, ал. 2 от КТ, в зависимост от това дали се прекратява срочен или безсрочен трудов договор.

Ако поради лични причини работникът или служителят не желае да отработи предизвестие и иска трудовият договор да бъде прекратен веднага или след отработване на част от предизвестие, тогава съгласно чл. 220, ал. 1 от КТ работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение. Размерът му е брутно трудово възнаграждение на лицето за неспазения срок на предизвестие.

Обезщетението не може да се удържа от трудовото възнаграждение на лицето без негово съгласие. Ако има да получава други суми или със съгласие на лицето, обезщетението може да бъде удържано или потърсено по съдебен път.

Обезщетение при прекратяване с предизвестие от работодателя

Когато работодателят отпрати предизвестие до работника или служителя, но работникът или служителят не желае да отработи предизвестие, на основание чл. 220, ал. 2 от КТ работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение за неотработаната част от предизвестие.

Обезщетение при дисциплинарно уволнение

Съгласно чл. 221, ал. 2 от КТ, при дисциплинарно уволнение работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение за срока на предизвестие при безсрочно трудово правоотношение и в размер на действителните вреди при срочно трудово правоотношение. Действителните вреди се изразяват в действителните щети, които е претърпял работодателят за времето, през което е останал без работник или служител за конкретната работа, но за не повече от

остатъка на срока на срочното трудово правоотношение. Но обезщетението се дължи само ако по безспорен начин се докаже, че работодателят е останал без работник или служител, тъй като вследствие на неправомерното поведение на работника или служителя се е наложило да го уволни дисциплинарно. Вредите могат да се изразят в непроизведена продукция, непродадена стока, забавени услуги и други вреди, които са резултат от дисциплинарното уволнение. Важно е да се докаже, че вредата наистина е настъпила в резултат от дисциплинарното уволнение. Работодателят трябва да получи обезщетение от работника или служителя, което може да стане при съгласие от уволнения да му се удържи обезщетението от възнаграждението или обезщетението, което има да получава, или работодателят да си потърси обезщетението по съдебен път.

Обезщетения при уволнение за изтърпяване на присъда

Обезщетение в полза на работодателя е установено в случаите на чл. 221, ал. 3 от КТ, което по размери е еднакво с посоченото в чл. 221, ал. 2 от КТ. Това обезщетение се дължи от работник или служител, осъден за престъпление, свързано с трудовите му задължения, когато работодателят е бил принуден да го уволни на основание чл. 330, ал. 1 от КТ, тъй като този работник или служител е трябвало да изтърпи ефективно постановената присъда.

Обезщетения, дължими от работодателя на работника или служителя

Работодателят дължи обезщетения по време на изпълнение на трудовите правоотношения, когато работникът или служителят не може да работи поради някакви причини и не може да си получи трудовото възнаграждение. Обезщетенията заместват трудовите възнаграждения при точно определени условия и правила, като причината може да бъде в работодателя или в работника или служителя.

1. Обезщетения при недопускане до работа или временно отстраняване от работа

Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия на труд за договорената работа. Той е длъжен да осигури работата, която е договорена, работното място и условията съобразно характера и съдържанието на работата и здравословни и безопасни условия на труд.

Ако работодателят не изпълни тези свои задължения, той и виновните длъжностни лица дължат обезщетение на работника или служителя.

В чл. 213, ал. 1 е предвидено, че при незаконно недопускане на работник или служител, с когото е създадено трудово правоотношение на някое от посочените в КТ основания, да постъпи на работа, работодателят и виновните длъжностни лица дължат солидарно на работника или служителя брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност от деня на явяването, за да постъпи на работа, до неговото действително допускане на работа. Законодателят не е определил срок, за който се дължи обезщетението от работодателя. Срокът зависи от продължителността на периода, през който лицето не е било допускано да изпълнява трудовите си задължения. Обезщетението се дължи солидарно от работодателя и от отговорните длъжностни лица.

Съгласно чл. 213, ал. 2 от КТ работодателят и виновните длъжностни лица солидарно дължат обезщетение на работника или служителя, когото незаконно не са допуснали на работа през времето, докато трае изпълнението на трудовото правоотношение. Това обезщетение е в размер на брутно трудово възнаграждение на работника или служителя за времето на незаконното недопускане на работа.

Разликата между длъжност на обезщетението по алинея 1 и 2 е,

че по алинея 1 работникът или служителят не е допуснат да започне изпълнението на работата, т.е. не е осъществен началният момент на изпълнение на задълженията по трудовия договор. При алинея 2 отговорността възниква, когато работникът или служителят вече е започнал осъществяването на трудовото правоотношение и в този период той незаконно е бил недопускан на работа.

Размерът на обезщетението съгласно чл. 214 от КТ, когато работник или служител, който е бил незаконно отстранен от работа от работодателя или от непосредствения ръководител, е брутно му трудово възнаграждение за времето на незаконното отстраняване. Обезщетението се дължи солидарно от работодателя и виновните длъжностни лица.

Ако възникне спор между работника или служителя и работодателя по повод дължимото обезщетение, спорът се решава в съда, като давностният срок е 3 години.

Искът може да се предяви и към виновните длъжностни лица. Ако работодателят бъде осъден да изплати обезщетение на работника или служителя, той има право на регресен иск съгласно разпоредбата на чл. 227 от КТ. Тази възможност спрямо длъжностните лица се търси по реда на раздел II на глава десета от КТ като ограничена или пълна имуществена отговорност на работника или служителя.

Работодателят и непосредственият ръководител имат право да отстранят временно от работа работник или служител, който се явява на работа след употреба на алкохол или упойващи средства, но в рамките на закона. Ако работодателят неоснователно го отстрани от работа, работникът или служителят има право на обезщетение съгласно разпоредбата на чл. 214 от КТ.

Недопускането на работника или служителя да изпълнява работата, за която има трудов договор, също е нарушение, при което потърпевшият може да се обърне със сигнал към съответната

дирекция на инспекцията по труда. Контролните органи по спазването на трудовото законодателство имат право да търсят отговорност от работодателя и да го санкционират по реда и условията на раздел II от глава деветнадесета от КТ.

2. Обезщетение при командировка

Съгласно чл. 121, ал. 1 от КТ, когато нуждите на предприятието налагат това, работникът или служителят изпълнява функциите си извън мястото на постоянната си работа. Тогава работодателят може да го командирова, но за не повече от 30 календарни дни без прекъсване. Ако се налага командировката да бъде за по-дълъг период, необходимо е да се вземе предварително съгласие от работника или служителя.

Освен brutното си трудово възнаграждение, независимо от срока за командировката, командированият има право и на обезщетение за командировка. Това са т.н. „командировъчни пари“, които включват пътни, дневни и квартирни пари при условията и в размерите, определени в Наредбата за командировките в страната и в Наредбата за командировките и специализациите в чужбина.

Съгласно чл. 215, ал. 2 от КТ, при командироване по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и при изпращане по чл. 121а, ал. 2, т. 1 работникът или служителят има право да получи освен brutното си трудово възнаграждение още и пътни пари при условия, определени в наредбата по чл. 121а, ал. 8 от КТ - Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги.

3. Обезщетение при преместване

За някои категории работници и служители съществува задължението да изпълняват служебно заповедта за смяна на постоянната работа от едно място в друго населено място. В чл. 216 от КТ са

заложен разпоредби, съгласно които работниците и служителите при определени условия могат да получават обезщетение при преместването си, тъй като за известен период, поради преместването си, нямат право на трудово възнаграждение, а се налага да правят и допълнителни разходи. В такива случаи работникът или служителят, съгласно чл. 216 от КТ, има право на обезщетение при преместване, което включва:

1. пътните разноски за него и за членовете на семейството му;
2. разноските по пренасянето на покъщнината му;
3. възнаграждение за дните на пътуването и за още 2 дни.

На работник или служител, трудовото правоотношение с когото е прекратено не по негова вина или не по негово заявление с предизвестие, по споразумение с работодателя могат да се заплатят разноските по т. 1 и 2 на предходната алинея за неговото и на семейството му завръщане в постоянното им местоживееене.

Работникът или служителят има право на обезщетение по чл. 216 от КТ, когато по ред, предвиден в закон, се премества или е преместен на постоянна работа в друго населено място не по негова молба. Когато разстоянието до населеното място на новата работа е над 100 километра и преместването е за време над 1 година, на работника или служителя се заплаща и уговореното едномесечно трудово възнаграждение за новата работа и възнаграждение в размер на една четвърт от същата сума за всеки член от семейството, издържан от работника или служителя. Обезщетението се изплаща от работодателя, при когото работникът или служителят се премества на работа.

4. Обезщетение при трудоустрояване

Когато поради заболяване, травми или други болестни състояния се налага работникът или служителят да бъде преместен от работата, която изпълнява, на друго, по-подходящо за здравословното му състояние място, трябва да се направи трудовоекспертна

оценка на здравето му състояние от компетентните здравни органи. Предписанието на тези органи е задължително както за работодателя, така и за работника или служителя. Законодателят е установил обезщетение, което работодателят трябва да изплати на работника или служителя от деня, в който получи предписанието за трудоустрояване, до деня на неговото изпълнение.

Съгласно чл. 217 от КТ работодателят дължи на подлежащия на трудоустрояване работник или служител обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение от деня, в който получи предписанието за трудоустрояване, до неговото изпълнение.

Работник или служител, който без уважителни причини откаже да приеме работата, на която се трудоустроява в същото или в друго предприятие, няма право на обезщетението по предходната алинея.

В практиката много често се среща неразбиране от работодателите да устроят на подходящи места трудоустроените лица и приемат уволнения спрямо тях или ги преместват на неподходящи работни места.

В чл. 317, ал. 1 от КТ е предвидено, че необходимостта от преместване на работника или служителя с намалена работоспособност на друга подходяща работа или на същата работа при облекчени условия, характерът на работата, условията на труда и срокът на преместването се определят по предписание на здравните органи. Само здравните органи могат да преценят коя работа е подходяща и срока за преместването.

Предписанието за трудоустрояване, издадено от здравните органи, задължава работника или служителя да не изпълнява работата, от която се премества, а работодателя - да не го допуска до тази работа.

Работодателят е длъжен да премести работника или служителя на подходяща работа съгласно предписанието на здравните органи в 7-дневен срок от получаването му.

При неизпълнение на предписанието на здравните органи от работодателя, той дължи на работника или служителя обезщетение по чл. 217.

5. Обезщетение при бедствие

Съгласно чл. 118 от КТ, когато при бедствие работникът или служителят е възпрепятстван да се яви на работа, заплаща му се обезщетение в размер 50 на сто от брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван да работи, но не по-малко от 75 на сто от минималната работна заплата, установена за страната.

Ако работникът или служителят е взел участие в спасителните работи при бедствие, заплаща му се пълния размер на брутното трудово възнаграждение.

Причините за неявяването на работа и участието в спасителните работи се установяват от кметството, от общинския съвет или от друг държавен орган.

Обезщетението по чл. 218 от КТ се изплаща от работодателя, при когото работникът или служителят работи.

Причините за неявяването на работа и участието в спасителните работи се установяват от кметството, от общинския съвет или от друг държавен орган с документ.

6. Обезщетения при правомерен отказ на работника или служителя да изпълнява работата

В глава тринадесета на КТ, в Закона за здравословни и безопасни

условия на труд и в актовете за тяхното прилагане са установени правилата за здравословни и безопасни условия на труд, които работодателят трябва да осигури с цел да бъде предотвратена всяка опасност за живота и здравето на работника или служителя.

Съгласно чл. 283 от КТ работникът или служителят има право да откаже изпълнението или да преустанови работата, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му, като незабавно уведоми прекия ръководител. В тези случаи продължаването на работата се допуска само след отстраняване на опасността, по нареждане на работодателя или на непосредствения ръководител.

За времето, през което работникът или служителят не е работил в указания случай, работодателят му дължи обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение.

Съгласно чл. 219, ал. 1 от КТ, работник или служител, който на законно основание е отказал изпълнението или е преустановил работа поради възникнала сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето му, има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което не е работил.

Право на обезщетение по предходната алинея има и работник или служител, който откаже да изпълнява работа, възложена му във от допустимите от този кодекс случаи за едностранна промяна на мястото и характера на работа, ако е възпрепятстван да изпълнява работата си по досегашните условия.

В практиката често има неразбиране относно наличието на „сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето“ на работниците и служителите по смисъла на чл. 219, ал. 1 от КТ. Установяването и доказването на наличието на сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето на работниците и служи-

телите се извършва от органите по безопасност и здраве при работа. Споровете могат да се решат по съдебен ред като трудов спор за дължимото обезщетение по чл. 219 от КТ.

Ако не може да се докаже, че са били налице изискванията на чл. 219, ал. 1 от КТ, т.е. опасността за живота и здравето на работниците и служителите не е била сериозна и непосредствена опасност, работодателят е длъжен да заплати на работниците и служителите, които по тази причина са се отказали да работят, възнаграждение като при престой не по тяхна вина – чл. 267, ал. 1 от КТ. При отказ да се изплати това възнаграждение, то може да бъде потърсено по съдебен път по реда, посочен за обезщетението по чл. 219, ал. 1 от КТ.

7. Обезщетение при незаконно уволнение или при недопускане на работа на възстановен работник или служител

В чл. 225, ал. 1 от КТ е предвидено обезщетение за работник или служител, който е бил незаконно уволнен и е останал без работа поради това уволнение. Размерът на обезщетението зависи от времето, през което работникът или служителят е останал без работа, но за не повече от 6 месеца. Когато междувременно докато трае процесът по предявения иск за признаване на уволнението за незаконно, лицето е започнало работа по ново трудово правоотношение, но размерът на получаваното от него трудово възнаграждение е по-малък от стария, той има право на разликата между размера на старото и размера на новото трудово възнаграждение. Това обезщетение може да се получи само след като уволнението се признае за незаконно и е за времето, когато лицето е получавало по-ниско възнаграждение, но за не повече от 6 месеца.

Това право има и работникът или служителят, който незаконно е бил преместен на друга, по-нископлатена работа.

Когато незаконно уволнен работник или служител бъде възстановен на работа и след явяването му в предприятието, за да заеме работата, на която е възстановен, не бъде допуснат да я изпълнява, работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към работника или служителя в размер на брутното му трудово възнаграждение от деня на явяването му до действителното му допускане на работа.

Предпоставките за осъществяване на това право са:

- незаконно уволненият работник или служител да бъде възстановен с влязло в сила решение на съда;
- да се яви на работа в посочения от закона срок, за да заеме предишната си работа;
- виновно да не е допуснат до работата, на която е възстановен.

Ако са налице тези предпоставки, работникът или служителят има право на иск срещу солидарно отговорните работодател и виновните длъжностни лица. Те дължат обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение на работника или служителя от деня, в който се е явил да заеме предишната си работа, до неговото действително допускане до работа. Тези размери на обезщетението по чл. 225 от КТ се прилагат, ако няма уговорен друг размер в колективния трудов договор или в индивидуалния трудов договор.

Отговорност на работодателя за други вреди, причинени на работника или служителя

В чл. 226 е предвидена отговорност на работодателя за други вреди, причинени на работника или служителя, когато се накърняват неговите права, произтичащи от задължения по трудовото правоотношение. Работодаателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно за вредите, причинени на работника или служителя поради:

1. неиздаване или несвоевременно издаване на необходимите му документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение;

2. вписване на неверни данни в издадените документи.

Работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към работника или служителя за вредите, които той е претърпял поради незаконно задържане на трудовата му книжка, след като трудовото правоотношение е било прекратено. Обезщетението в този случай е в размер на brutното му трудово възнаграждение от деня на прекратяването на трудовото правоотношение до предаване на трудовата книжка на работника или служителя.

Обезщетението обхваща всички вреди, претърпени от работника или служителя, включително и неимуществените.

Късното издаване на документи за трудов стаж може да попречи на лицето да получи своевременно пенсията си или да му бъде преизчислена пенсията.

При неверни данни, вписани в трудовата книжка, лицето може да претърпи вреди, свързани с правото на обезщетение и т.н.

Съгласно чл. 350 от КТ, при прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и да я предаде незабавно на работника или служителя.

Когато трудовата книжка бъде изгубена по вина на работодателя, по искане на работника или служителя се издава нова трудова книжка от съответната инспекция по труда. В този случай работодателят представя на инспекцията по труда необходимите данни от предишните работодатели.

Когато трудовата книжка бъде изгубена от работника или служителя, инспекцията по труда му издава нова трудова книжка въз основа на представени от работника или служителя достоверни данни.

Вписване на трудовия стаж може да стане и въз основа на съдебно решение. Съгласно чл. 350а от КТ продължителността на трудовия стаж, установен със съдебно решение, се вписва в трудовата книжка от работодателя, а при отказ или когато това е невъзможно - от инспекцията по труда по седалището или адреса на работодателя.

Длъжностните лица, виновни за плащането на обезщетенията по чл. 213, 214, 225, ал. 3 и чл. 226, дължат възстановяването им на работодателя съобразно правилата на раздел II от глава десета.

Изчисляване на обезщетенията

Редът за изчисляване на обезщетенията по раздел III на глава десета от КТ е установен в разпоредбата на чл. 228, ал. 1 от КТ. Брутно трудово възнаграждение, от което се изчисляват обезщетенията, е полученото от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основаниято за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено. Разпоредбата установява, че обезщетенията се изчисляват от брутното трудово възнаграждение, получено за един месец, и това е точно месецът, предхождащ месеца, в който е възникнало правото на обезщетението.

Размерите на обезщетенията по чл. 215, 218, 222 и 225 се прилагат, доколкото в акт на Министерския съвет, в колективен трудов договор или в трудовия договор не са предвидени по-големи размери.

Обезщетенията по този раздел, дължими при прекратяване на трудовото правоотношение, се изплащат не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, през който правоотношението е прекратено, освен ако в колективния трудов договор е договорен друг срок. След изтичане на този срок работодателят дължи обезщетението заедно със законната лихва.