

# **Сключване и прекратяване на трудови правоотношения - практическо ръководство**

## **Сключване и прекратяване на трудови правоотношения - практическо ръководство**

**ISBN 978-619-7650-21-1**

© 2022, първо издание

Автори: Аспасия Петкова, Красимира Гергева, доц. д-р Андрей Александров,  
Теодора Дичева, проф. д-р Любка Ценова, Василена Христова

Президент: Георге Стратон

Генерален Директор: Огнян Благоев

Мениджър Редакционен Отдел: Николета Караджиева

Продуктов мениджър: Десислава Радева-Едрева, Стела Василева

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](mailto:info@straton.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: 96 от 02 декември 2022 г.

Снимка на корицата: Rawpixel.com - Freepik.com

NZU001

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

## **Сключване на трудови правоотношения**

### **Експертни анализи**

#### **Видове трудови договори**

**Автор: Красимира Гергева**

В зависимост от времетраенето си трудовите договори биват два основни вида:

1. Безсрочни – сключват се на основание чл. 67, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда. Това са трудови договори за неопределено време. Когато страните по трудовия договор изрично не са уговорили срок, се смята, че трудовият договор е за неопределено време. Съгласно разпоредбата на чл. 67, ал. 3 от Кодекса на труда, трудовият договор за неопределено време не може да се превръща в трудов договор за определен срок, освен ако работникът или служителят изрично не го изрази писмено.

2. Срочни трудови договори – те от своя страна могат да бъдат:  
- Срочен трудов договор за определен срок – сключва се на основание чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ, като срокът не може да бъде по-дълъг от 3 години, освен ако не е предвидено друго в закон или в акт на Министерски съвет. Този вид договор се сключва за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни дейности и работи, или когато на работа постъпват работници или служители в предприятие, което е обявено в ликвидация или несъстоятелност /чл. 68, ал. 3 от КТ/. В разпоредбата на чл. 68, ал. 4 от КТ е въведено изключение, което гласи, че срочен трудов договор за определен срок, сключен на основание чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ и за срок най-малко една година, може да се сключва за дейности и работи, които нямат сезонен, временен или краткотраен характер. В тези случаи по писмено искане

на работника или служителя договорът може да бъде сключен и за по-кратък срок. Но такъв трудов договор може да се сключва повторно само веднъж за срок най-малко една година. Когато срочният трудов договор за определен срок бъде сключен в нарушение на чл. 68, ал. 3 и 4 от КТ, се смята за сключен за неопределено време. По отношение на изключението, визирано в чл. 68, ал. 4 от КТ, в § 1, т. 8 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда е регламентирано, че по смисъла на кодекса „изключение“ е налице при конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер, съществуващи към момента на сключване на трудовия договор, посочени в него и обуславящи срочността му. След като изтече уговореният по договора срок и работникът или служителят продължи да работи в 5 и повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и длъжността е свободна, то тогава трудовият договор се превръща от срочен в трудов договор за неопределено време, съгласно разпоредбата на чл. 69 от КТ;

- До завършване на определена работа – този вид трудов договор се сключва на основание чл. 68, ал. 1, т. 2 от КТ и се използва най-често в областта на услугите и строителството. Тук срокът е обвързан с времето, което е необходимо, да бъде свършена или довършена определената работа. В този случай трудовият договор може да бъде с времетраене по-дълго от 3 години;

- За заместване на работник или служител, който отсъства от работа – този срочен трудов договор се сключва на основание чл. 68, ал. 1, т. 3 от КТ. Сключва се за времето, необходимо, за да бъде изпълнявана работата на работника или служителя, който отсъства, независимо каква е причината или продължителността на отсъствието му. И тук при този вид срочен трудов договор продължителността може да бъде по-дълга от 3 години;

- За работа на длъжност, която се заема с конкурс - за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс – сключва се на основание чл. 68, ал. 1, т. 4 от КТ. Този трудов договор се сключва за работа на конкурсна длъжност за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс. За времето до провеждането на конкурса длъжността може

да бъде заета със срочен трудов договор. Продължителността на този вид срочен трудов договор е от датата на сключването му до датата, на която лицето, което е спечелило конкурса, постъпи на работа;  
- За определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган – сключват се на основание чл. 68, ал. 1, т. 5 от КТ и е за длъжности, чиито правомощия се упражняват за определен мандат.

### **Трудов договор със срок за изпитване**

Разпоредбата на чл. 70 от КТ предоставя възможност на работодателите към основното основание, на което се сключва трудовия договор, да включат срок за изпитване. Със срока за изпитване работодателят има за цел да провери годността на работника или служителя. Срокът за изпитване не може да бъде по-дълъг от 6 месеца и включва само реално отработеното време. За времето на платен отпуск или друг вид отсъствие, срокът за изпитване спира да тече. В договора се посочва в чия полза е уговорен срокът за изпитване, ако това не е упоменато, се приема, че срокът е уговорен в полза и на двете страни. Важно е да се отбележи, че трудов договор със срок за изпитване не може да се посочи като самостоятелно основание за сключването на трудов договор, то винаги е като допълнително основание към основното. Също така за една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж.

### **Трудов договор от избор**

Трудовите правоотношения, които възникват въз основа на избор, се уреждат в разпоредбите на чл. 83 – 88 от Кодекса на труда. Длъжностите, които се заемат въз основа на избор, се установяват в закон, в акт на Министерски съвет или устав. Изборът се провежда за свободна длъжност или такава, която предстои да бъде освободена. Изборът се провежда от избирателно тяло, установено в закон, в акт на Министерски съвет или в устав. С избрания кандидат, получил най-

много гласове, се сключва споразумение на основание чл. 107 от КТ във връзка с чл. 83 от КТ, като трудовото правоотношение възниква от момента, в който кандидатът е избран. Със споразумението страните уреждат условията по правоотношението, включително и размера на трудовото възнаграждение. Срокът, за който се избира лицето, е не по-дълъг от 5 години. Необходимо е да се има предвид, че избраното трудово правоотношение винаги е срочно.

### **Трудов договор възникнал въз основа на конкурс**

Възникването на трудово правоотношение от конкурс е уредено в разпоредбите на чл. 89 - 97 от Кодекса на труда. С конкурс може да се заеме всяка длъжност освен длъжностите, за които е предвидено да бъдат заети въз основа на избор; това гласи разпоредбата на чл. 89 от Кодекса на труда. Длъжностите, които могат да се заемат с конкурс, са определени в закон, с акт на Министерски съвет, на министър или ръководител на ведомство или от работодателя.

С конкурс се заемат длъжности, които са определени в закон да се заемат по този начин, когато длъжността бъде освободена или предстои да бъде освободена или поради продължително отсъствие на лицето, което я заема, за времето до неговото завръщане.

Разпоредбата на чл. 91 от КТ предоставя правото на работодателя да обяви конкурс. След като конкурсът бъде обявен и проведен съгласно разпоредбите на чл. 91 - 95 от Кодекса на труда, резултатът от него се съобщава на участвалите в него лица в 3-дневен срок от провеждането му. Трудовото правоотношение с лицето, което е класирано на първо място, възниква от деня, в който то е получило съобщението за резултата от конкурса. Лицето, спечелило конкурса, е задължено да постъпи на работа в срок от две седмици от получаване на съобщението, като срокът може да бъде удължен до 3 месеца по уважителни причини. Изпълнението на задълженията по трудовото правоотношение започва с постъпването на работа на лицето. За възникването на трудовото правоотношение се сключва

споразумение по чл. 107 от КТ във връзка с чл. 89 от КТ. С това споразумение страните уреждат условията по правоотношението, включително и размера на трудовото правоотношение.

### **Трудови договори за допълнителен труд**

Трудовите договори за допълнителен труд се сключват за работа при същия работодател или при друг работодател.

Трудовият договор за допълнителен труд при същия работодател се сключва на основание чл. 110 от Кодекса на труда. Работата, която ще се извършва по договора за допълнителен труд, не може да бъде в кръга на трудовите задължения по основния трудов договор и се извършва извън установеното за работника или служителя работно време по основното трудово правоотношение.

Трудовият договор за допълнителен труд при друг работодател се сключва на основание чл. 111 от Кодекса на труда. Този вид трудови договори се сключва за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение. Трудов договор за допълнителен труд при друг работодател по чл. 111 от КТ се сключва само ако в трудовия договор по основното трудово правоотношение не е уговорено друго; възможно е да има наложена пълна забрана за работа по допълнителен трудов договор или да се иска писменото съгласие на работодателя по основното трудово правоотношение.

В разпоредбата на чл. 112 от КТ е установена забрана за полагане на допълнителен труд от определена категория работници или служители. Това са работници или служители, които работят при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки – за работа при същите или други специфични условия или са определени в закон или акт на Министерски съвет.

## **Решения на казуси от практиката:**

### **Сключване на трудов договор на 8 часа за служител с трудов договор на 2 часа при друг работодател**

**Въпрос: Допустимо ли е да има първо сключен основен трудов договор на 2 часа и втори трудов договор на 8 часа при друг работодател? Трудовият договор при другия работодател като допълнителен ли се сключва?**

**Отговор на въпроса даде експерт Красимира Гергева:**

Кодексът на труда не поставя ограничение по отношение на това основният трудов договор, сключен с работника или служителя, да бъде за 8-часов работен ден. Съгласно чл. 113, ал. 1, т. 2 от КТ максималната продължителност на работното време по трудовия договор за допълнителен труд, заедно с работното време по основното трудово правоотношение при подневно отчитане на работното време не може да бъде повече от 48 часа седмично, освен ако с писмено съгласие от страна на лицето /чл. 113, ал. 3 от КТ/ не е уговорено по-дълго работно време, но такова, че да бъде спазена минималната междудневната и седмичната почивка /чл. 113, ал. 6 от КТ/. С § 1, т. 12 от Допълнителните разпоредби на КТ е въведено понятието „Основно трудово правоотношение“, което гласи, че всяко трудово правоотношение, което независимо от основанието, на което е възникнало, е съществувало преди сключването на трудовия договор за допълнителен труд. Това означава, че сключеният трудов договор на 2 часа е основен, т.к. е възникнал първи по време, а вторият трудов договор с 8-часов работен ден следва да се сключи като трудов договор за допълнителен труд при друг работодател на основание чл. 111 от КТ.



## **Прекратяване на трудови правоотношения**

### **Експертни анализи**

#### **Прекратяване на трудовите правоотношения**

**Автор: Красимира Гергева**

Формата и моментът на прекратяване на трудовия договор са регламентирани в чл. 335 от Кодекса на труда. Трудовият договор се прекратява писмено. Съгласно разпоредбата на чл. 128а, ал. 3 от Кодекса на труда при прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да издаде заповед за уволнение или друг документ, който да удостоверява прекратяването му.

В зависимост от момента, трудовият договор се прекратява:

- С изтичане на срока на предизвестие, когато се прекратява с предизвестие;
- С изтичането на съответната част от срока на предизвестие, при неспазване на срока на предизвестие;
- От момента на получаването на писменото изявление за прекратяването на договора, когато се прекратява без предизвестие.

Във връзка с прекратяване на трудовия договор работодателят е задължен също така в седем дневен срок от датата на прекратяване на трудовия договор да подаде уведомление по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда, съгласно разпоредбата на чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 5 от 29 Декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда и да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяване на трудовия договор, и незабавно да я върне на работника или служителя, като връщането се отразява в книгата за издаване на трудовите книжки срещу подпис и вписана дата; това гласи разпоредбата на чл. 6, ал. 2 от Наредбата за трудовите книжки и трудовия стаж.

## **Общи основания за прекратяване на трудовите правоотношения**

**Автор: Красимира Гергева**

Общите основания за прекратяване на трудовите правоотношения са заложи в разпоредбите на чл. 325 от Кодекса на труда. Характерното при прекратяване на трудовите правоотношения, на което и да е основание от чл. 325 от КТ, е, че която и да е от страните не дължи предизвестие.

Общите основания за прекратяване на трудовите правоотношения са:

- По взаимно съгласие на страните – нормативното основание за прекратяването е чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ. При този вид прекратяване на трудовия договор никоя от страните не дължи предизвестие, когато те са постигнали взаимно съгласие и то е изразено писмено. Страната, към която е отправено предложението за прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие, следва да вземе отношение по него и в 7-дневен срок от получаването му да уведоми другата страна дали го приема или не. Това означава, че ако работникът или служителят подаде молба за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие, която да е надлежно входирана, работодателят следва да вземе решение по нея в 7-дневен срок, от получаването ѝ, изразено писмено. Ако това не е направено в горепосочения срок, се смята, че предложението не е прието. Предложението може да бъде отправено както от работника или служителя, така и от работодателя.

- Когато уволнението на работника или служителя бъде признато за незаконно или бъде възстановен на предишната му работа от съда и същият не се яви да я заеме в срока по чл. 345, ал. 1 – нормативното основание за прекратяването е чл. 325, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда. Прилага се в случаите, когато уволнението на работника или служителя бъде признато за незаконно или работникът или служителят бъде възстановен на предишната му работа от съда и

същият не се яви да я заеме в срока по чл. 345, ал. 1. Съгласно чл. 345, ал. 1 от КТ при възстановяване на работника или служителя на предишната му работа от работодателя или от съда той може да я заеме, ако в двуседмичен срок от получаване на съобщението за възстановяване се яви на работа, освен когато този срок не бъде спазен по уважителни причини.

- С изтичане на уговорения срок – нормативното основание за прекратяването е чл. 325, ал. 1, т. 3 от КТ. В разпоредбата на този член от Кодекса на труда е предвидено трудовият договор да се прекратява с изтичане на уговорения срок, без която и да е от страните да дължи предизвестие. Това основание се прилага за прекратяване на трудовите взаимоотношения, сключени на основание чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ, т.е. срочни трудови договори, сключени за определен срок. При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение на основание чл. 333 от КТ не се прилага.

- Със завършване на определената работа – нормативното основание за прекратяването е чл. 325, ал. 1, т. 4 от КТ. В разпоредбата на този член от Кодекса на труда е предвидено, че трудовият договор се прекратява със завършване на определената работа, без която и да е от страните да дължи предизвестие. Това основание се прилага за прекратяване на срочни трудови договори сключени на основание чл. 68, ал. 1, т. 2 от КТ до завършване на определена работа. Моментът на прекратяването на трудовия договор е свързан с настъпването на определен факт в един бъдещ момент, в който ще приключи работата. Завършването на определената работа е необходимо да бъде констатирано, съобразно уговореното. При прекратяване на трудовите правоотношения на това основание не се прилага закрилата при уволнение на основание чл. 333 от КТ.

- Със завръщане на замествания на работа – нормативното основание за прекратяването е чл. 325, ал. 1, т. 5 от КТ. В него е предвидено, че когато лицето, което е замествано, се върне на работа, трудовият договор се прекратява на горепосоченото основание, без която и да е от страните да дължи предизвестие. Прилага се за срочни трудови договори, сключени на основание чл. 68, ал. 1, т. 3 от КТ – за заместване на работник или служител,

който отсъства от работа. При прекратяването на трудовия договор на основание чл. 325, ал. 1, т. 4 от КТ не се прилага закрила при уволнение на основание чл. 333 от КТ.

- Когато длъжността е определена за заемане от бременна или от трудоустроен и се яви кандидат, който има право да я заеме – нормативното основание за прекратяване е чл. 325, ал. 1, т. 6 от КТ. Това основание се прилага за прекратяване на трудов договор на работник или служител, който е назначен на длъжност, която е определена за заемане от бременна или от трудоустроен. На това основание също така може да бъде прекратен трудов договор както срочен, така и безсрочен, сключен с работник или служител, който към датата на прекратяването му не притежава качеството трудоустроен или за когото не е установено състояние на бременност. Това прекратяване се налага в случаите, когато мястото е заето от лице, което нито е трудоустроено, нито е в състояние на бременност и се яви кандидат, който има право да заеме длъжността, т.е. е в състояние на бременност или е трудоустроен. Бременната работничка или служителка или трудоустроеният работник или служител се премества на длъжността, която е определена съгласно разпоредбите на чл. 309, ал. 4 и чл. 315, ал. 1 от КТ, а трудовият договор с лицето, което заема длъжността, може да бъде прекратен на основание чл. 325, ал. 1, т. 6 от КТ.

- С постъпване на работа на работника или служителя, който е избран или е спечелил конкурса – нормативното основание за прекратяване е чл. 325, ал. 1, т. 8 от КТ. В него е предвидено, че трудовият договор се прекратява без страните да дължат предизвестие с постъпване на работа на работника или служителя, който е избран или е спечелил конкурс. Това основание се прилага за прекратяване на срочен трудов договор, сключен на основание чл. 68, ал. 1, т. 4 от КТ, когато длъжността бъде заета въз основа на проведен конкурс или за прекратяване на трудов договор за работа на длъжност, която по силата на закон, акт на Министерски съвет или в устав бъде определена да се заеме въз основа на избор, за да постъпи на работа лицето, което е избрано. По отношение на прекратяването на трудовия договор, сключен на основание чл. 68, ал. 1, т. 4 от КТ, за да

бъде законосъобразно, то е необходимо да има проведен конкурс за обявената за заемане чрез конкурс длъжност, да има успешно издържал конкурса и класиран от конкурсната комисия кандидат и на последно място лицето, което е спечелило конкурса, да е постъпило на работа. При прекратяването на трудовия договор на това основание, също като при горепосочените, не се прилага закрилата при уволнение на основание чл. 333 от КТ.

- При невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност, или по здравни противопоказания въз основа на заключение на ТЕЛК – нормативното основание за прекратяване е чл. 325, ал. 1, т. 9 от КТ. Право да прекратят трудовия договор на това основание имат както работникът или служителят, така и работодателят. Страните по договора имат право да го прекратят без предизвестие, като условието е невъзможността на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, която е довела до трайна неработоспособност или когато трудово-експертна комисия е заключила, че лицето не може да извършва работата поради здравни противопоказания. В случаите, когато работодателят има друга работа, подходяща за здравното състояние на лицето, и то е съгласно да я заеме, прекратяване на трудовия договор не се допуска.

- Със смъртта на лицето, с което работникът или служителят е сключил трудовия договор с оглед на личността му – нормативното основание за прекратяване е чл. 325, ал. 1, т. 10 от КТ. Това основание се прилага при трудови договори, които са сключени между работодател - физическо лице и работник или служител, чийто задължения са пряко свързани с работодателя - физическо лице /например шофьор, домашен прислужник, личен секретар и пр./, когато работодателят почине. В този случай трудовият договор се прекратява със смъртта на работодателя.

- Със смъртта на работника или служителя – нормативното основание за прекратяване е чл. 325, ал. 1, т. 11 от КТ. Това основание се прилага, когато работникът или служителят почине. В този случай трудовият договор не може да продължи да съществува и поради тази причина

се прекратява. Датата на прекратяване е датата на смъртта на работника или служителя.

- Поради определянето на длъжността за заемане от държавен служител – нормативното основание за прекратяване е чл. 325, ал. 1, т. 12 от КТ и е въведено със Закона за държавния служител. Това основание се прилага, когато трудовият договор с работника или служителя трябва да се прекрати, за да може длъжността да бъде заета от държавен служител по реда, определен в Закона за държавния служител.

Към общите основания за прекратяване на трудовите договори може да се включи и прекратяването на трудов договор със срок за изпитване на основание чл. 71, ал. 1 от КТ. При този вид прекратяване страната, в чиято полза е уговорен срокът за изпитване, може да прекрати трудовия договор, без да дължи предизвестие до изтичане на срока за изпитване.

### *Прекратяване на трудов договор за допълнителен труд*

Трудовите договори, сключени за допълнителен труд на основание чл. 110, 111 и чл. 114, ал. 1, както и трудовият договор по чл. 233б, ал. 1 от КТ, могат да бъдат прекратени на основание чл. 334, ал. 1 от КТ. Предизвестие за прекратяване на трудовите правоотношения може да бъде отправено както от работника или служителя, така и от работодателя и срокът му е 15 дни. При уволнението на това основание не се прилага закрилата по чл. 333 от КТ.

## **Решения на казуси от практиката:**

### **Прекратяване на постоянен трудов договор на служител с предизвестие**

**Въпрос: Работодател желае да освободи работник или служител на постоянен трудов договор с предизвестие, по кой член от КТ е най-удачно да се направи?**

**Отговор на въпроса даде експерт Красимира Гергева:**

Основанията за прекратяване на трудов договор с предизвестие от работодателя са регламентирани в чл. 328, ал. 1 от КТ. Необходимо е съобразно фактичката обстановка да се направи преценка дали случаят попада в някоя от точките към чл. 328, ал. 1 от КТ и в тази връзка да бъде прекратен с предизвестие трудовият договор на работника или служителя. За да е законосъобразно прекратяването съгласно чл. 328 от КТ, е необходимо да бъдат изпълнени всички условия, заложиени в съответната точка към чл. 328, ал. 1 от КТ. В случаите обаче, когато за работодателя никое от основанията на чл. 328 от КТ не са подходящи, възможните варианти за прекратяване на трудовите правоотношения са по взаимно съгласие на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ или срещу уговорено обезщетение по чл. 331, ал. 1 от КТ.

## **Предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор**

**Въпрос: Работник на срочен трудов договор, си намира работа на безсрочен. Дължи ли предизвестие?**

**Отговор на въпроса даде експерт Красимира Гергева:**

Съгласно чл. 327, ал. 1, т. 7 от КТ гласи, че работникът или служителят може да прекрати сключен срочен трудов договор без предизвестие в случай, че премине на работа за неопределено време. Условието е срочният трудов договор да е сключен на основание чл. 68, ал. 1, т. 1 за определен срок или на основание чл. 68, ал. 1, т. 3 от КТ за заместване на отсъстващ работник или служител. Ако срочният трудов договор на лицето Ви е сключен на някое от тези основания, тогава може да прекрати трудовия си договор на основание чл. 327, ал. 1, т. 7 от КТ без предизвестие, във всички останали случаи трудовият договор може да прекрати, като отправи предизвестие по чл. 326, ал. 1 от КТ.

## **Предизвестие при прекратяване на трудов договор за допълнителен труд по чл. 111 от КТ**

**Въпрос: При прекратяване на трудов договор за допълнителен труд, сключен на основание чл. 111 от КТ, чл. 334, ал. 1 от КТ гласи, че трудовият договор може да бъде прекратен с предизвестие 15 дни, въпросът ни е може ли да се договори срок на предизвестие 30 дни?**

**Отговор на въпроса даде експерт Красимира Гергева:**

Нормата на чл. 334, ал. 1 от КТ е императивна, което означава, че когато се прекратява трудовият договор на това основание, срокът на предизвестията е 15 дни и не може да се уговаря по-дълъг срок на



предизвестието. В случай че трудовият договор за допълнителен труд се прекратява на някое друго основание, тогава предизвестието е съобразно разпоредбата на чл. 326, ал. 2 от КТ и уговореното в трудовия договор.

### **Срок на предизвестие при прекратяване на трудово правоотношение по чл. 326, ал. 1 от КТ**

**Въпрос:** Работник или служител отправя 30-дневно предизвестие за прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл. 326, ал. 1 от КТ на 01.09.2022 г. Трудовият договор на лицето е безсрочен. От коя дата се брои предизвестието и считано от коя дата трудовият договор се счита за прекратен?

**Отговор на въпроса даде експерт Красимира Гергева:**

Срокът на предизвестието започва да тече от деня, следващ деня на получаването му от работодателя. Това означава, че срокът на предизвестието започват да го броите от 02.09.2022 г. В този случай 30-дневното предизвестие изтича на 01.10.2022 г. и прекратяването на трудовия договор следва да е считано от 02.10.2022 г. Заповедта за прекратяване следва да подготвите с дата на прекратяване, считано от 02.10.2022 г. /без значение, че е почивен ден/ и да я връчите на лицето на 30.09.2022 г.