

определени в извънредните правни норми за изпълняване на договореният вид работа, обаче в този случай най-много за 30 работни дни като цяло в рамките на календарната година.

- Ако не е възможно постигане на целта с превеждане на работникът според горе посочените причини и на работа от друг вид от договорената в рамките на работния договор, и то в такива случаи когато с това работникът е бил съгласен.
- И без неговото съгласие за срок необходим за друг вид работа от договорената за предотвратяването на извънредни събития, бедствия или други опасни Происшествия.
- С негово съгласие, неможели да извършва работникът работата поради престои или поради прекъсване на работата причинено от неблагоприятни климатични влияния.

### Командировки

Под работно пътуване или командировка се разбира часovo ограничено изпращане на работникът от работодателя за провеждане на работната дейност извън договореното работното място в работния договор. Работодателят може да изпрати работникът за необходимото време в командировка само на основание на договаряне с него. Работникът по време на командировката извършва работата според ръководството на началникът на работникът, който го изпратил в командировка.

### Преместване

- Преместването на работникът за изпълняване на работната дейност на друго място, от това което е договорено в работния договор, е възможно само със неговото съгласието в рамките на работните места на работодателят, ако това е необходимо за неговите експлоатационни нужди.
- Работните задачи на преместения работник възлага, организира неговата дейност, управлява и контролира и напътствия за това дава съответния ръководещ работник от организационния състав, на чието работно място е бил работникът преместен.

### Общение относно промените в работното взаимоотношение

- Отпадат-ли причините, поради които е бил работникът преместен на друга работа или бил преместен на друго работно място от това, което е било договорено, или е изтекъл срокът, за който е била договорена тази про-

мяна, работодателят зачислява/върща работникът отново там според работния договор, ако не се договори за промяна на работния договор.

- Ако замоли работникът за преместване на друга работа или работно място, евентуално за преместване на друго работно място, според препоръка на лекаря от заводският център за превантивни грижи не е подходящо да извършва повече досегашната работа или да работи на досегашното работно място, работодателят е длъжен да му позволи, веднага щом бъде възможно според неговите експлоатационни/ производствени възможности. Като трябва да внимава над това, работата и работното място, на което премества работникът да бъде за него подходящо.
- Ако работодателят на работникът премества на друга работа, от тази записана в работния договор, но работникът с такава мярка не е съгласен, може работодателят да го премести само след разглеждането на случаят с професионалните съюзи. Разглеждането не е необходимо ако цялостният срок на преместването непревиши 21 работни дни през календарната година.

### Завръщане на работа

Постъпи-ли работникът след приключване изпълнението на обществената функция или дейностите на професионалните съюзи, за които е бил освободен от размерът на работното време, или след приключване на призоваването във военния запас или в извънреден военен запас или на работничката след приключването на отпускът по майчинство или на работникът след приключване на родителската отпуска в размерът от времето, за което работничката има правото да ползва майчинска отпуска на работа или ако постъпи на работа работникът след приключването на временната работна неспособност или карантина, зачислява или ги назначава работодателят на техните първоначални работни места и работа. Ако не е това възможно затова, че първоначалната работа е отпаднала или е било работното място съкратено то работодателят ще го уреди според работния договор.

**Държавна инспекция на труда,  
Отдел трудово - правните отношения  
и условията на труда  
© юни 2010 год.**

## ВЪЗНИКВАНЕ И ПРОМЯНА НА ТРУДОВО-ПРАВНОТО ОТНОШЕНИЕ

### ВЪЗНИКВАНЕ И ПРОМЯНА НА ТРУДОВО-ПРАВНОТО ОТНОШЕНИЕ

#### Основна информация

- Работното трудово - правно отношение е най-често срещаното трудово - правно отношение, което е регулирано с Чл. 33 и съответния закон № 262/2006 от Законите, кодексът на труда (нататък само „КТ“).
- Работното трудово - правно отношение се базира на работен договор между работникът и работодателят.
- Договорът за трудово - правното отношение се съхранява с назначаването.
- Работното трудово - правно отношение възниква от датата, на който е бил договорен работния договорът, евентуално от датата, която е посочена като дата за назначаването.
- Работното трудово - правно отношение се договаря за неопределен срок или за определен срок.

#### Работен договор

- Преди сключването на работния договор работодателят е длъжен да запознае физическото лице с правата и задълженията му, които произтичат от сключеният работен договор, с работните условия и условията за възнаграждаване, за която извършва определената работна дейност, за задълженията, които произтичат от извънредните правни наредби, отнасящи се за работата, която е предмет на сключеният работен договор.
- Трябва да бъде сключен в писмена форма.
- В работния договор работодателят е длъжен да се договори с работникът за вида на работната дейност, местото на извършване на работната дейност и на датата за постъпване на работа, без което работния договор не е валиден.
- Може да бъдат договорени и следващи условия; тези договорки обаче не може да бъдат в противоречие с правните наредби, касае се напр. за договаряне на възнаграждението, договаряне на работното време, договаряне на опитния срок, договаряне допълнението относно конкуренцията и други.
- Ако работния договорът не съдържа данни за правата и задълженията произтичащи от трудово - правното

отношение, то работодателят е длъжен да информира работникът за тях в писмена форма и то най-късно до 1 месец от възникването на трудово - правното отношение.

- Ако работникът не постъпи на работа на договорения ден, без да му е било възпрепятствано в работата, или до седмица неосведоми работодателят за възпрепятствието, може работодателят да отстъпи от този договор.

### Опитен срок

- Трябва да бъде писмено договорен, иначе е невалиден.
- Възможно е да бъде валидно договорен най-късно в денят, в който постъпва на работа, евентуално в денят, който е посочен като ден на назначаването на местото/позицията на ръководния работник.
- Неможе допълнително да бъде договорен.
- Максималното времетраене на опитния срок може да бъде три месеца един след друг от датата на възникването на трудово - правно отношение; допустим е и срок по-кратък, не обаче срок по-дълъг и опитният срок не може допълнително да бъде продължаван.
- За времето през, което е бил работникът възпрепятстван да изпълнява работните си задължения по време на опитния срок, то опитният срок се продължава.
- По време на опитния срок може да бъде прекратено на трудово - правно отношение от страна на работодателя и работникът по каквито и да са причини или без посочването на такива. Работодаателят обаче не може по време на опитния срок да прекрати работния договор по време на първите 14 календарни дни по време на временна работната-неспособност на работникът.

### Времетраене на трудово - правно отношение

- Различаваме тези трудово - правно отношение:
  - **За неопределен срок**, когато не е ограничен срокът на трудово - правно отношение,
  - **За определен срок**, когато е ограничен срокът на трудово - правно отношение.
- Разликата между тях се състои в това, че трудово - правно отношение за определен срок приключва към договорената дата.
- Без изрично посочване в работния договор, че се договаря трудово - правно отношение за определен срок, е трудово - правно отношение сключено за неограничен срок.

- Кодексът на труда определя максималния срок на продължителност за последователно навързващи трудово - правни отношения за ограничен срок при един и същ работодател цялостно за срок не по-дълъг от 2 години.
- Към предходното трудово - правно отношение за ограничен срок между едни и същи лица не се взема под внимание ако от сключването на предходното трудово - правно отношение за ограничен срок са изминали поне 6 месеца.
- Кодексът на труда допуска изключение в ограничението във времето, напр. при заместване на временно отсъстващ работник за времето когато същият има препятствия в работата от страна на работникът.

## ПРОМЯНА В ТРУДОВО-ПРАВНОТО ОТНОШЕНИЕ

### Основна информация

- Работният договор може да бъде променен само писмено и само тогава когато, когато за това работодателят и работникът се договорят.
- За промяната в трудово-правното отношение се смята също назначаването на ръководно място, което е извършено след възникването на трудово-правното отношение.
- Начините на провеждането на промени в трудово - правните отношения са регламентирани в Чл. 40 до Чл. 47 на Закона № 262/2006 от Законите, Кодексът на труда.
- При превеждането на работникът на друга работа е работодателят длъжен да вземе под внимание това, работата да бъде за него подходяща с оглед на неговото здравословно състояние и способностите му и ако е възможно и на неговата квалификация.
- Работодаателят е длъжен предварително да договори с работникът причините за неговото превеждане на друг вид работа и за срокът, ако с превеждането на работникът се променя и трудовият договор, работодателят е длъжен да му издаде писмено удостоверение с причините за превеждането му на друга работа и неговото времетраенето.
- Ако това касае заплатата или възнаграждението при изпълняването на друг вид работа, всичко това е регламентирано с Чл.139 от Кодексът на труда.

### Провеждането на друг вид работа

- **Работодаелят е длъжен да преведе работникът на друг вид работа:**
  - Ако работникът е изгубил според лекарска експертиза за дълъг срок способността да изпълнява поверената му работа,
  - Ако не може според лекарска експертиза да изпълнява досегашната работа поради трудова злополука, заболяване от професионална болест или при опасност от такова заболяване или е достигнал най-високото възможно облъчване,
  - Ако изпълнява бременна работничка, работничка която кърми или работничка-майка до края на деветия месец след раждане, на която не може тези работнички да бъде възлагана тази работа или ако според лекарската експертиза се излага в опасност тяхната бременност или майчинство,
  - Ако е необходимо според лекарската експертиза в интерес на охраната на здравето на други физически лица от инфекциозни заболявания,
  - Ако това е необходимо според влязлото в сила решение на съдът или процесуалният орган, на другата държавна институция или на органът от териториалното самоуправление,
  - Ако работникът работещ през нощта на основание на медицинска експертиза издадена от заводския център за превантивни грижи е признат за несъстоятелен да работи през нощта,
  - Замоли за това бременна работничка, работничка която кърми или работничка-майка до края на деветия месец след раждане, която работи през нощта.
- **Работодаелят може да преведе работникът на друг вид работа:**
  - Ако е дал на работникът заповед за уволнение по причини, че работникът не изпълнява изискванията определени в правните наредби за изпълняване на договорения вид работа или на изискванията за щателно изпълнение на тази работна дейност или ако са налице причини за моментално прекратяване на трудово - правното отношение, виж Чл. 52 буква f) и g) от Кодекса на труда.
  - Ако срещу работникът е открито наказателно производство за подозрение от умишлена противозаконна дейност извършена при изпълнението на работните си задължения или в пряка връзка с него към щети на имуществото на работодателят и то за времето до приключването на наказателното производство.
  - Ако работникът е временно изгубил предпоставките