

**Въпроси при специфични
ТД – срочни, за непълно
работно време, за работа
от разстояние и за
допълнителен труд**

Срочни ТД

1. Разлика между срочни ТД и ТД за неопределено време
2. Срочните ТД са изключение – само в предвидени в закона случаи (императивни норми - страните не могат да ги разширяват)
3. Последници от уговорката за срок ако не са налице условията за това - договорът се счита за сключен за неопределено време (незаконност на уволнението).
4. Най-често срещани:
 - a. За определен срок (задължително е да се посочи началото и края)
 - i. За временни, сезонни или краткотрайни работи (чл.68. ал.1, т.1 във връзка с чл.68, ал.3 от КТ)
 - ii. „По изключение“ за работа която не е сезонна или краткотрайна (чл.68. ал.1, т.1 във връзка с чл.68, ал.4 от КТ)
 - b. До завършване на определена работа (чл.68, ал.1, т.2 от КТ)
 - c. За заместване отсъстващ служител (чл.68, ал.1, т.3 от КТ)

Срочни ТД за сезонни, временни и краткотрайни работи

1/2

1. **Сезонни работи** – които зависят от сезона (период от време с определени климатични условия, които благоприятстват или налагат извършването на определени работи през това време на годината) – за жътва, ски учител през зимния сезон
2. **Временни работи** – които имат случаен и еднократен характер спрямо постоянния предмет на дейност, която подпомагат (ремонтни дейности, профилактика и др.).
 - Не е „временна работа“ дейността по договор с трета страна/външен възложител (гр. д. № 2071/2008 ВКС)

Срочни ТД за сезонни, временни и краткотрайни работи

2/2

3. **Краткотрайни работи** – също като временните, но с още по-къса продължителност – със срок до няколко дни (съгласно старата уредба това е бил договор до 5 работни дни или до 40 часа месечно)

Срок – няма минимален, обичайно до няколко месеца.

Срочни ТД за постоянната дейност „по изключение“

1/2

1. Договорът се сключва за постоянната/основната дейност на предприятието
2. Терминът „изключение“ е дефиниран в §1, т.8 от ДР на КТ:
 - а. Конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други **обективни** причини от подобен характер, които обуславят срочността на ТД
 - б. Съществуващи към момента на скл. на ТД
 - в. Посочени в ТД (а в ДХ?)

Голяма поръчка? Финансова несигурност? Ограничено финансиране? Длъжност, определена като срочна в щатното разписание? Повишен таргет за продажби през лятото?

Срочни ТД за основната дейност „по изключение“

2/2

3. **Срок:** от 1 до 3 години, по изрично писмено искане на служителя – и по-кратък срок
4. **Подновяване** – само веднъж, за срок най-малко от 1 година.

Срочни ТД „до завършване на определена работа”

1. Работата следва да се дефинира “по вид и обем” още към момента на сключване на трудовия договор в самия договор (или в препращащ документ, но служителят следва да е запознат), за да е наясно служителят кога ще приключи договора.
2. Срокът не е определен като дата, той е определяем (ако е определен като дата става дума за ТД по чл.68, ал.1, т.1 от КТ)
3. Няма ограничения за минимален и максимален размер на срока на този договор

Срочни ТД „за заместване на отсъстващ служител“:

1. Съдържание на договора –“до завръщането на отсъстващ служител/титуляр?”
2. Кога титулярят е отсъстващ?
3. Кога титулярят се завръща (заявление за връщане)?
4. Завръщане за 1 ден?
5. Не може да има припокриване (за предаване на работата)
6. Каскадни ТД за заместване.
7. Последници от прекратяване на договора с титуляра – чл.69, ал.2 от КТ

Формулировки

1. Какъв е вида на срочния договор при следните формулировки и законен ли е:
 - a. „До приключване на изработването на продукцията по спецификация съгласно решение на СД от 31.01.2021 г.“
 - b. „до приключване на дейностите по договор от 31.01.2021 г. между Работодателя и Сим Трейд“.
 - c. „До 30.11.2021 г.“
 - d. За извършване на работа - до 31.05.2021 г.

Трансформация от безсрочен ТД в срочен и обратно

1. Достатъчно ли е споразумение по чл.119 от КТ за трансформация от безсрочен в срочен ТД?
2. Трансформация от срочен в безсрочен ТД
 - a. Изтичане на срока.
 - b. Служителят да е продължил да работи поне 5 работни дни.
 - c. Работодателят да не се е противопоставил писмено.
 - d. Длъжността да е свободна.

ТД за непълно работно време

1. Непълното работно време е по-малко от установения норматив
2. Тези договори може да са два вида:
 - а. Чл.67 във връзка с чл.138 от КТ (4 часа/3 часа дневно, понеделник и вторник, първите две седмици от месеца)
 - i. В ТД се уговаря продължителността и разпределението на РВ (от 9 до 12 ч.)
 - ii. СИРВ клауза?
 - iii. Отпуск при договор на непълно РВ?
 - б. Работа за определени дни в месеца (чл.114 от КТ)
 - i. В ТД се уговаря се уговаря продължителност и разпределението на РВ
 - ii. СИРВ клауза?
 - iii. Прекратяване – 15 дневно предизвестие

ТД за работа от разстояние

1/4

1. Широка приложимост – изследване, че над 1/3 от служителите в ЕС са започнали работа от разстояние вследствие на COVID-19, в сравнение само с 5% преди това.
2. Основни характеристики – (а) извън помещенията на работодателя чрез (б) използването на информационни технологии.
3. Уговаряне на смесен режим – колко конкретни следва да са уговорките? Друг град/друга юрисдикция
4. Условия за преминаване от работа от разстояние към работа в помещенията на работодателя?
5. Задължения на служителя – (1) да осигури работно място в дома си или избрано помещение, (2) да отчита работното си време.

ТД за работа от разстояние

2/4

5. Задължения на работодателя:

- a. Оборудване и консумативи за работата (обичайно само лаптоп, но има задължение за работен стол, работна маса, принтер, рутер)/бюджет за тях/може да се уговори, че служителят ще използва собствено оборудване.
- b. Софтуер/програмна осигуреност;
- c. Интернет свързаност (кой плаща?)
- d. Здравословни и безопасни условия на труд (замервания в дома на служителя?)
- e. Защита на данните
- f. Еднакво третиране със служителите, които работят в помещенията на работодателя.

ТД за работа от разстояние

3/4

6. Система за наблюдение – ако се налага и с писмено съгласие на служителя???
7. Работно време
 - a. Разпределение
 - b. Почивки в работното време – определят се от самите работници.
 - c. Възможна забрана за извънреден/нощен труд или труд по време на празници. 30%/5%
 - d. Отчитане – ежемесечно от служителя в документ по образец утвърден от работодателя

ТД за работа от разстояние

4/4

8. Комуникация между работодател и служител:
 - а. Клауза за задължително посещение в помещенията на работодателя.
 - б. Електронна комуникация (клауза в договора, ПВТР, Наредба за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя).
9. Материални ценности на разположение на служителя (приемо-предавателен протокол, договорни клаузи за покриване на щети и прихващане).

ТД за допълнителен труд

1/2

1. Договорите уредени в чл.110-117 от КТ
2. Предполагат наличието на основен ТД (възникналото първо по време или с по-голяма продължителност на работното време - §1, т.12 от ДР на КТ?)
3. Договор със същия работодател – за различна трудова функция (нов договор по чл.114, ал.2 от КТ - за определени дни в месеца).
4. Договор с външен работодател (ако не е забранен от основния ТД)
5. Има ли последици прекратяването на договора за основен труд върху договора за допълнителен труд?

ТД за допълнителен труд

2/2

6. Дължи ли се допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит при договора за допълнителен труд (значението на работното време по основния ТД)?
7. Намалява ли се обезщетението по чл.225 от КТ за незаконно прекратяване на основния трудов договор с получаваното възнаграждение по допълнителния ТД?
8. Вписва ли се договорът за допълнителен труд в ТК?
9. Прекратяване – с 15 дневно предизвестие
10. Дължи ли се обезщетение по чл.222, ал.3 от КТ при прекратяване на договор за допълнителен труд?

БЛАГОДАРЯ ВИ ЗА ВНИМАНИЕТО!



Radoslav Alexandrov

Email: r.alexandrov@boyanov.com



BOYANOV & Co.
attorneys at law

*82, Patriarch Evtimii Blvd.
Sofia 1463, Bulgaria
Tel. +359 2 8 055 055
Fax. +359 2 8 055 000
E-mail: mail@boyanov.com
Web: www.boyanov.com*

BOYANOV & Co.
ATTORNEYS AT LAW

