

на средния Ви месечен доход. След приключване на трудовото правоотношение, работодателят трябва да Ви изплати обезщетение в размер най-малко 12 пъти средния Ви месечен доход.

д) Работодателят може да се уговори с Вас за прекратяване на трудовото правоотношение чрез споразумение. Трудовото правоотношение приключва на датата, за която се уговорите. След приключване на трудовото правоотношение имате право на компенсация в размер най-малко 12 пъти средния Ви месечен доход.

Във всички случаи, работодателят няма право да Ви уволни по времето, когато сте временно неработоспособен (имате болничен лист, издаден от лекар).

Ако след приключването на болничните бъдете уволнен, финансовите задължения на работодателя спрямо Вас **не приключват**. Той е задължен да Ви изплаща (според обстоятелствата) компенсация за пропуснатата печалба за времето на болничните, компенсация за пропуснатата печалба след приключване на болничните, компенсация за страдание и затруднена реализация в обществото, компенсация за ефективно направените разходи за лечение.



Внимание! Нямаме право на обезщетение и други парични компенсации, ако трудовата травма се е случила в пияно състояние, под въздействие на пристрастяващи/наркотични вещества или в момент на лекомислие.



Пример: Работникът/служителят претърпява трудова злополука след изтичане на изпитателния срок. Според лекарското експертно становище не бива повече да извършва същата работа. Работодателят му съобщава, че поради тази причина трудовото му правоотношение е приключило – отказва му обезщетение, както и компенсация за работната заплата. Работникът/служителят не е съгласен, отстоява си правата и изисква работодателя да постъпи по един от начините, посочени в точка 5.1., букви б) - д). Вашето трудово правоотношение в никакъв случай не е приключило, все още имате право да Ви възлагат работа и да получавате трудово възнаграждение (работна заплата). Ако работодателят не Ви възлага работа, имате право на компенсация на трудовото възнаграждение в размер на средния доход. Това си право можете да изисквате по съдебен път.

5.2

Друга травма или болест, която не е свързана с извършването на трудовата дейност

Ако получите трудова травма или се разболеете така, че според експертното становище на акредитирания лекар по трудова медицина дългосрочно не можете (най-малко 1 година) да извършвате трудовата дейност според условията на трудовия си договор, работодателят може да ви уволни по тази причина.

Работодателят отново има няколко възможности:

- Работодателят може да Ви премести на такава работа, която е подходяща за Вашето здравословно състояние. Ако има такава възможност, но при тази работа печелите по-малко, отколкото при предишната, **нямате** право на доплащане до размера на средния доход, който сте получавали преди.
- Ако не разполага с такава работна позиция, трябва да Ви остави без работа (не може да Ви позволи да продължите да вършите трудова дейност, която не е подходяща поради здравословното Ви състояние). В този случай нямате право на компенсация на работната заплата в размер на средния месечен доход.
- Когато работодателят не разполага с такава работа и по тази причина Ви остави без работа, може да Ви уволни. В такъв случай започва да тече 2-месечния период на предизвестие (без компенсация за работна заплата), нямате право и на обезщетение.

Пример: Работникът/служителят представя на работодателя лекарско становище – поради здравословни причини не бива повече да извършва същата работа. Работодателят обаче оставя работника/служителя си да продължи на същата работа. На 16-тия ден от представянето на лекарското становище работникът/служителят незабавно прекратява трудовото правоотношение с работодателя. По закон изисква от работодателя да му изплати компенсация за работната заплата според продължителността на предизвестие (обикновено 2 месеца). Ако работодателят не се съгласи, работникът/служителят може да се защитава по съдебен път.

06

ПРАВО НА КОМПЕНСАЦИЯ НА ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ/ЗАПЛАТА ПРИ НЕЗАБАВНО ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Като работник/служител имате право незабавно да прекратите трудовото правоотношение, когато:

- работодателят не Ви е изплатил работната заплата или част от нея най-късно до 15 дена от датата на изплащане (заплатата се изплаща в месеца, следващ след месеца, в който сте извършил определен труд. Ако работодателят не Ви изплати работната заплата или част от нея до последния ден на месеца, който следва след извършването на работата, добавете 15 дена. На 16-тия ден можете незабавно да прекратите трудовото правоотношение), или
- имате експертно становище от акредитирания лекар по трудова медицина, според което не може повече да извършвате работата, която до момента вършите, тъй като застрашавате здравето си. Предоставяте това становище на работодателя си и ако той до 15 дена не Ви осигури друга работа, която е подходяща от здравословна гледна точка,

и в двата случая по закон имате право на компенсация на работната заплата в размер на средния Ви доход за времето, което съответства на срока за предизвестие (обикновено 2 месеца).

Незабавното прекратяване на трудовото правоотношение трябва да бъде писмено като изисквате работодателят да потвърди получаването му. Ако не желаете да потвърдите, че го е получил, може да използвате свидетели (най-добре поне двама) или да изпратите по пощата с обратна разписка незабавното прекратяване на трудовото отношение.

07

АКО РАБОТОДАТЕЛЯТ НЕ ВИ Е ИЗПЛАТИЛ ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ/РАБОТНА ЗАПЛАТА

Възможно е работодателят Ви да е изпаднал в неплатежоспособност. На интернет-страницата <http://insolvencni-rejstrik.cz> можете да разберете, дали е в производство по несъстоятелност. Ако там не намерите своя работодател, се обърнете към Бюрото по труда, където ще Ви посъветват, как да постъпите по-нататък.

Ако работодателят Ви дължи работна заплата и не е изпаднал в производство по несъстоятелност, можете да подадете в съда жалба за изплащане на дължимата работна заплата. Най-напред трябва писмено да призовете работодателя си да изплати дължимата парична сума в съответстващ срок (с писмо по пощата с обратна разписка или той трябва да Ви подпише получаването на писмените документи). Ако не предприеме нищо в ответ, можете да подадете жалба в съда. Жалбата се подава в Окръжния съд (в Прага в Районния съд), според седалището на местоработата. Можете да изисквате не само неизплатената работна заплата, а също и неизплатените надбавки и премиите, на които имате право, както и лихвите от забавянето. Към жалбата трябва да приложите доказателства за всичко, което твърдите и изисквате.

Разбира се, можете да се обърнете с оплакване и към Инспекцията по труда, но фактът, че инспекторът действително ще установи нарушение от страна на работодателя и ще му наложи глоба, няма да Ви изплати дължимата работна заплата. Инспекторатът не може да нареди на работодателя да Ви доизплати работната заплата, може само да го санкционира за нарушение.



Praha & EU:
Investujeme do vaši budoucnosti
Evropský sociální fond

Tento leták vznikl v rámci projektu UPGRADE – zvýš svůj potenciál
Pro více informací kontaktujte:

Centrum pro integraci cizinců, o. p. s., Kubelíkova 55, Praha 3,
tel.: 222 360 452, 702 150 630, email: info@cicpraha.org,
www.cicpraha.org

Užitečné odkazy:

<http://www.pracovniporadna.cz> www.suip.cz

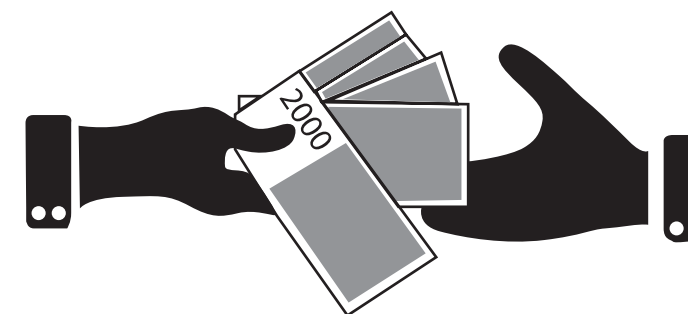
UPGRADE
zvýš svůj potenciál



centrum
pro integraci
cizinců

BG

ФИНАНСОВИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА РАБОТОДАТЕЛЯ И ФИНАНСОВИ ПРАВА НА РАБОТНИКА ИЛИ СЛУЖИТЕЛЯ ПРИ ПРИКЛЮЧВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ



01

ПО КАКВИ НАЧИНИ МОЖЕ ДА ПРИКЛЮЧИ ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ?

- чрез прекратяване през изпитателния срок** – ако трудовото взаимоотношение се прекрати през изпитателния срок, нямате право на никакво финансово обезщетение от страна на работодателя. Това не касае случаите, когато трудовото правоотношение се прекрати в рамките на изпитателния срок от страна на работодателя, тъй като поради трудова злополука или професионална болест не можете да извършвате уговорената работна дейност.
- с изтичане на уговорения срок** – ако трудовото правоотношение е договорено за точно определен срок, след изтичането на този срок нямате право на никакво финансово обезщетение от страна на работодателя;
- при взаимно споразумение между работник или служител и работодател** – ако се стигне до взаимно съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение, без да се посочат основателни причини, нямате право на никаква финансова компенсация. Друг е случаят, когато причината е закриване на предприятието, неговото преместване от адреса, който е посочен в трудовия Ви договор като място за извършване на трудовата дейност (месторабота), поради реорганизация (т.е. съкращаване при намаляване на обема на работа – ставате излишен персонал) или не можете повече да извършвате договорената работа поради трудова злополука или професионална

болест; тогава имате право на обезщетение дори и в случай на споразумение за прекратяване на трудовото правоотношение. Размерът на обезщетението ще разгледаме по-нататък;

г) чрез прекратяване от страна на работника/служителя – няма право на никакво финансово обезщетение;

д) чрез прекратяване от страна на работодателя – ако сте уволнен поради закриване на предприятието, неговото преместване от адреса, който е посочен в трудовия Ви договор като място за извършване на трудовата дейност (местоработата), поради реорганизация (т.е. съкращаване при намаляване на обема на работа - ставате излишен персонал) или не можете повече да извършвате договорената работа поради трудова злополука или професионална болест, то тогава имате право на обезщетение дори и в случай на споразумение за прекратяване на трудовото правоотношение. Размерът на обезщетението ще разгледаме по-нататък;

е) чрез незабавно прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работника/служителя – ако незабавно прекратите трудовото правоотношение, защото:

1. работодателят не Ви е изплатил дължимото трудово възнаграждение/работна заплата или част от него най-късно до 15 дена от датата, определена за изплащане (заплатата се изплаща в месеца, следващ след месеца, в който сте извършили договорения труд. Ако работодателят не Ви изплати заплатата или нейна част до последния ден на месеца, който следва след извършената работа, добавете още 15 дена. На 16-тия ден можете незабавно да прекратите трудовото правоотношение) или

2. имате експертно становище от акредитиран общопрактикуващ лекар (специалист по трудова медицина), че не можете повече да извършвате възложената работа, тъй като застрашавате здравето си, но след като сте представил това становище на работодателя си и в рамките на 15 дена той не Ви е осигурил друга работа, която в здравословно отношение да е подходяща за Вас,

по закон имате право на компенсация за трудовото възнаграждение/работната заплата в размер на средния брутен доход за времето, което отговаря на дължината на времето за предизвестие за уволнение (обикновено 2 месеца);

ж) при незабавно прекратяване на трудовото правоотношение от страна работодателя – когато е по причина на особено грубо нарушение на трудовата дисциплина от Ваша страна, нямате право на никакво обезщетение.

02 КОГА РАБОТНИКЪТ ИЛИ СЛУЖИТЕЛЯТ ИМА ПРАВО НА ФИНАНСОВО ОБЕЗЩЕТИЕ?

Под обезщетение се разбира паричната сума, която работодателят трябва да изплати на работника/служителя поради това, че прекратява трудовите взаимоотношения с него чрез **уволнение**. Това е валидно само в 4 случая:

1. закриване на предприятието/щатното място
2. работодателят се мести от мястото, което е уговорено в трудовия договор като място на извършване на трудовата дейност (промяна на местоработата),
3. реорганизация (т.е. съкращаване при намаляване на обема на работа - ставате излишен персонал),
4. поради **трудова** злополука или **професионална** болест не можете повече да извършвате трудовата дейност, която до момента сте извършвали при този работодател.

По закон имате право на обезщетение дори ако **поради по-горе посочените причини** прекратите трудовото си правоотношение **по взаимно съгласие/споразумение**.

Пример: Работодателят съкращава Вашето работно място от 31.01.2016. Поради тази причина може да Ви уволни. Срокът за предизвестие е 2 месеца, през тези 2 месеца ходите на работа и получавате заплата за извършения труд. Имате възможност да се уговорите с работодателя, че с взаимно споразумение ще прекратите трудовото правоотношение по-рано, отколкото е времето на предизвестие. В споразумението за прекратяване на трудовото правоотношение напишете, че се е стигнало до споразумение поради съкращаване. В такъв случай имате право на обезщетение, въпреки че не сте били уволнени, а сте се споразумели с работодателя за прекратяването на трудовото правоотношение.

В никакъв друг случай нямате право на обезщетение.

03 КАК ПРОТИЧА? Уволнение поради закриване на предприятието, преместване на работодателя/местоработата или поради реорганизация – съкращаване

Можете да бъдете уволнени по една от горепосочените причини. В предизвестие за уволнение трябва да бъде точно посочена причината за уволнение. Срокът за предизвестие е 2 месеца и започва да тече от първия ден на месеца, който следва след връчването на предизвестие.

Пример: Работодателят е решил да Ви съкрати. На 16.10. Ви е връчил писмено предизвестие за уволнение. Срокът на предизвестие започва да тече от 01.11. и свършва на 31.12. През това време трябва да ходите на работа, а работодателят трябва да Ви изплаща работна заплата. Ако Ви каже, че вече няма работа за Вас, може да Ви остави без работа, но до 31.12. трябва да Ви изплаща компенсация за работната заплата.

Пример: Работодателят е решил да Ви съкрати. Предал Ви е предизвестие за уволнение на 01.11. Срокът на предизвестие започва да тече чак на 01.12. и свършва на 31.01. Всичко друго е същото като в примера по-горе.

След приключване на трудовото правоотношение, т.е. след приключването на срока за предизвестие, ще получите в периода на плащане не само работната си заплата за последния месец, а също и обезщетение.

Размер на обезщетението – по закон имате право на обезщетение в размер най-малко на

- 1 път средния Ви месечен доход, ако трудовото Ви правоотношение при същия работодател е с продължителност по-малко от 1 година;
- 2 пъти средния Ви месечен доход, ако трудовото Ви правоотношение при същия работодател е с продължителност поне 1 година, но по-малко от 2 години;
- 3 пъти средния Ви месечен доход, ако трудовото Ви правоотношение при същия работодател е с продължителност поне 2 години;
- 12 пъти средния Ви месечен доход, ако сте уволнен, тъй като поради трудова злополука или професионална болест повече не можете да извършвате работата, която сте извършвали.

Обезщетение Ви се полага дори в случай, че трудовото Ви правоотношение е с намален работен щат.

Бюрото по труда ще започне да Ви изплаща парични помощи за безработни след изтичането на толкова месеци, за колкото месеци сте получили обезщетение.

Пример: Работникът/служителят има право на обезщетение в размер 2 пъти средния месечен доход. Работодателят му го изплаща. Бюрото по труда започва да изплаща помощи за безработица на търсещия работа чак след изтичането на 2 месеца. Помощта се изплаща през целия период на подпомагане (докато кандидатът не си намери работа), само нейното изплащане ще започне по-късно.

Пример: Работникът/служителят има право на обезщетение в размер 2 пъти средния месечен доход. Работодателят не му изплаща обезщетението. Бюрото по труда ще изплаща помощи за безработица на търсещия работа веднага от момента на регистрацията му като кандидат за работа.

Не можете да се откажете от правото си на обезщетение, Кодекса на труда го забранява. Това означава, че работодателят винаги трябва да Ви изплати тези пари, дори и ако имате писмена уговорка/споразумение, че обезщетение не желаете.

04 КАК ПРОТИЧА? Споразумение за прекратяване на трудовото правоотношение поради Закриване на предприятието, преместване на работодателя/местоработата или поради реорганизация – съкращаване

Ако при работодателя се появи една от горепосочените причини, може да се уговорите/споразумеете за прекратяване трудовото правоотношение чрез споразумение. В такъв случай Вашето трудово правоотношение ще приключи в деня според уговорката Ви. Никой не може да Ви принуди да подпишете споразумение, само от Вас зависи, дали ще го подпишете или не.

Много е важно в споразумението за прекратяване на трудовото правоотношение **да се посочи, че се е стигнало до споразумение поради някоя от горепосочените причини**. Така ще Ви е по-лесно да докажете правото си на обезщетение, в случай че по-късно се наложи да търсите правата си по съдебен път.

Внимание! Ако приключите трудовото си правоотношение „без сериозна причина“, от Бюрото по труда ще получите по-малки помощи за безработица. Но ако в споразумението като причина е посочено закриване на предприятието/щатното място или преместване на местоработата, реорганизация или трудова злополука/професионална болест, ще получите пълни помощи за безработица.

Пример: Работодателят съобщава на работника/служителя, че поради реорганизация е станал излишен, ще го съкрати и иска да се споразумеят за прекратяване на трудовото правоотношение към дата 15.11. Работникът/служителят се съгласява с това. В споразумението се посочва, че приключването на трудовото правоотношение е станало поради реорганизация и работникът/служителят е станал излишен персонал. Той е работил във фирмата 2 години, затова има право на обезщетение в размер два средни месечни дохода, а Бюрото по труда ще започне да изплаща на търсещия работа пълните помощи за безработица чак след изтичане на два месеца от неговата регистрация там.

Пример: Работодателят съобщава на работника/служителя, че поради реорганизация е станал излишен персонал, ще го съкрати и иска да се споразумеят за прекратяване на трудовото правоотношение към дата 15.11. Работникът/служителят се съгласява с това. Споразумението съдържа само датата, на която приключва трудовото правоотношение и подписите на двете страни. Според отработените години работникът/служителят има право на обезщетение, но работодателят не желае да му го изплати. В споразумението не е посочена причината, поради която се е стигнало до прекратяване на трудовото правоотношение. Бюрото по труда ще изплаща на търсещия работа само намалени помощи за безработица, тъй като не е посочена сериозна причина за приключване на трудовото правоотношение.

05 ПРИКЛЮЧВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ЗДРАВΟΣЛОВНИ ПРИЧИНИ

В този случай е много важно да се различат две неща, т.е. дали се е стигнало до прекратяване на трудовото правоотношение поради

- а) **трудова** злополука или **професионална** болест или
- б) друга злополука или болест, която **няма връзка** с извършването на трудовата дейност.

5.1 Трудова злополука или професионална болест

Ако в работата си, по време на работа или във връзка с работата претърпите злополука или ако се разболеете и е възможно болестта Ви да има връзка с труда, който извършвате, то тогава имате право на парична компенсация от страна на работодателя.

В случай, че **акредитирият общопрактикуващ лекар (специалист по трудова медицина)** изкаже **експертно становище**, че не бива повече да извършвате труда, който сте извършвали поради трудова злополука или професионална болест, или поради опасност от такава болест, работодателят има възможност да избере между няколко възможности:

- а) Ако претърпите злополука или се разболеете по време на изпитателния срок, работодателят може да прекрати трудовото правоотношение чак от 15-тия ден на боледуването (като временна нетрудоспособност), въпреки че се отнася до **трудова** травма или **професионална** болест. През първите 14 дена на Вашето заболяване работодателят е задължен да Ви изплаща компенсация за работната заплата.
- б) Работодателят може да Ви премести на такава работа, която е подходяща за Вашето здравословно състояние. Ако при такава работа печелите по-малко, имате право на допълнително заплащане в размер на предишната Ви работна заплата.
- в) Работодателят може да Ви остави без работа – няма за Вас друга работа, подходяща за Вашето здравословно състояние. Макар да не работите, имате право на компенсация за работната заплата в размер на средния Ви месечен доход.
- г) Работодателят може да Ви уволни. От този момент започва да тече 2-месечният срок на предизвестие, през който получавате компенсация на работната заплата минимално в размер