

**За кожата на един адвокат или защо адвокатите са
„необходимото зло“ в работата на Човешките ресурси?**

07 февруари 2019 г.

адв. Енчо Динев

Основен принцип – винаги търсете адвокатски съвет преди, а не след като проблемът възникне

Подбор – или набирането на персонал

- Търсене на служители. Преговори със служители при назначаване на работа – значението на офертата. Добросъвестност при водене на преговорите.
- Чл. 12 ЗЗД

Трудов и граждански договор – открийте разликите 1/2

Трудов договор

- Регулира се от КТ
- Изпълнява се със средства на работодателя
- Сключва се за изпълнение на трудови функции и обичайно не е за резултат
- Строго формален – има т. нар. писмена форма за действителност и минимално съдържание по закон

Граждански договор

- Регулира се от ЗЗД
- Ако друго не е уговорено, се изпълнява с материали и средства на Изпълнителя
- Сключва се за постигане на определен резултат
- Може и да не е писмен – но при спор по-трудно се доказва – т. нар. форма за доказване

Трудов и граждански договор – открийте разликите 2/2

Трудов договор

- Изисква работно време, място, трудова дисциплина, повтаряеми задължения
- Изплаща се на равни интервали обикновено равно основно възнаграждение
- Няма приемане на работата
- При неизпълнение на работата може да има дисциплинарни санкции
- Прекратява се при строго определени основания в КТ

Граждански договор

- Не изисква работно време, задълженията зависят от предмета на договора
- Възнаграждението е според свършената работа – примери
- Винаги следва да има приемане на работата с протокол или друг документ
- При неизпълнение има неустойки и обезщетения
- Прекратява се по реда на ЗЗД – неизпълнение

Сключване на трудов договор 1/2

- Предизвестие – срок и специфики в зависимост от вида договор – срочен/безсрочен – чл. 326, ал. 2, изр. последно от КТ.
- Срочни договори – кога? Чл. 68, ал. 4 от КТ вр. С § 1, т. 8 от ПЗР от КТ. Превръщане на срочен в безсрочен договор. Договор за извършване на определена работа.
- Изпитателният срок – специфики. Кога можем да прилагаме повече от един път изпитателен срок при промяна на трудовото правоотношение?
- Клаузи за конфиденциалност, неизвършване на конкурентна дейност по време и след прекратяване на договора – кое е приложимо и защо?

Сключване на трудов договор 2/2

- Регистрация в НАП и постъпване на работа; акт за встъпване
- Първоначален инструктаж и документиране на запознаването с основните вътрешни актове на работодателя – ПВТР, ПРЗ, правила за бонуси и др.
- Език и приложимо право – може ли един договор да е само на английски и да се регулира от чуждо право?
- Допълнителна информация по чл. 13 от GDPR, с която трябва да запознаем служителя в момента на събирането. Информационни права на служителя за личните данни; съгласието приложимо ли е и кога?
- Срок за съхранение и критериите за определянето му
- Ако обработката е на основание съгласие – правото да се оттегли
- Дали данните се предоставят на основание законово задължение
- Видеонаблюдение, GPS проследяване, контрол на достъпа, снимки на пропуските на служителите, снимане на събития – специфики и основания.

Изменение на трудовото правоотношение

- Какви са възможностите на работодателя?
- Може ли едностранно да вдига заплатите на служителите?
- Може ли да се възлага работа от друг характер и кога?

Командироване на работници и служители. Командироване в ЕС в рамките на предоставяне на услуги

- Понятие за командироване
- Командироване със заповед и с допълнително споразумение към трудовия договор – особености
- Командироване за изпълнение на задачи в полза на работодателя
- Командироване в рамките на предоставяне на услуги
- Изпращане в рамките на предоставяне на услуги

Запазване на трудовото правоотношение при промяна на работодателя, отдаване на предприятието под наем, аренда или концесия. Прехвърляне на служители (Transfer of Employees)

- Основания и хипотези
- Дори да нямате съмнения – консултирайте с юрист

Трудова дисциплина

- Какво следва да се предприеме при проблеми с дисциплината – формален подход
- Неизпълнение на задълженията и несправяне с работата - разлики
- Значението на поканата за обяснения – дисциплинарно производство
- Необходимо ли е степенуване на наказанията, преди да се наложи най-тежкото наказание – уволнение?
- Забележка, предупреждение за уволнение, уволнение – срокове и последици
- Връчване на заповедта за наказание

Имуществена отговорност на служителя

- Какво означава ограничена и пълна отговорност?
- Кога настъпва и има ли изключения?
- Може ли работодателят да налага глоби?
- Може ли да се прихване размерът ѝ от трудовото възнаграждение? Какво е умисъл и какво – непредпазливост?
- Осъществяване на ограничената и на пълната имуществена отговорност
- Кога се прилага гражданския закон

Обезщетения

- Неспазено предизвестие
- Обезщетение при прекратяване без предизвестие – чл. 221 КТ. При срочен трудов договор се дължат действителните вреди
- Обезщетение при прекратяване на трудовия договор по чл. 328 КТ – в чл. 222 КТ. Особености при дълъг стаж – чл. 222, ал. 2 и 3 КТ
- Обезщетение за неползван отпуск
- При незаконно уволнение
- Други вреди – незаконно задържане на трудова книжка, неверни данни в документите, неиздаване на поискан документ, удостоверяващ факти от трудовото правоотношение

Обучения и специализации

- Понятие и видове
- Нормативна уредба
- Договорно уреждане на обучението
- Последици и възстановяване на разходите за обучение при прекратяване на трудовия договор по вина на служителя

Прекратяване на трудовото правоотношение – 1/3

- Определено най-предизвикателната материя за всеки HR
- Задължително консултиране с юрист, независимо от основанието
- Основен принцип – служителят може по всяко време да напусне, докато работодателят, за да прекрати по свое желание договора, трябва винаги да се позове на едно от основанията за прекратяване в КТ
- Прекратяване по взаимно съгласие – чл. 325, ал. 1, т. 1
- Прекратяване по инициатива на работодателя – чл. 331 – обезщетение от поне 4 заплати. Има ли право на обезщетение за безработица?
- Прекратяване по чл. 328, ал. 2 от КТ – ръководните кадри на предприятието могат да бъдат сменени до 9 месеца от новия договор за управление. Никой няма защита по чл. 333 КТ!

Прекратяване на трудовото правоотношение – 2/3

- Прекратяване поради некадърност – има ли общо с дисциплинарното уволнение т. нар. PIP система (performance improvement plan)?
- Прекратяване поради дисциплинарно уволнение – как се прави, кога се връчва и по какъв начин? Връчване по пощата – какво да пишем на товарителницата и как да инструктираме куриерите?
- Преговорите за прекратяване – по възможност с адвокат на служителя
- Може ли да прекратим договор със служител поради изменение на изискванията за заемане на длъжността по време на трудовия договор – чл. 328, т. 11 КТ? Например – искаме от утре чистачката да владее три езика и да има висше образование.
- 328, т. 6 – когато служителят не притежава необходимото образование или квалификация; не можем да го уволним на това основание, ако сме го наели, знаейки от самото начало, че лицето не отговаря на изискванията

Прекратяване на трудовото правоотношение – 3/3

- Кога сте длъжни да правите подбор? Имате касиери в София и Пловдив и съкращавате част от тях в София; ще включите ли в подбора касиерите от Пловдив? Защо?
- Какво се прави при подбор? Критерии и доказване на подбора.
- Какво правите с лицата, ползващи се със защита по чл. 333 КТ? Как се процедира и кога ИТ дава предварителни разрешения за уволнение?
- Значението на съдебната практика при решаване на трудови казуси

Можем да ви помогнем

- Т&М организира и провежда обучения, специално направени за HR мениджъри и служители, които са съобразени с дейността на дружеството и спецификите на трудовите отношения.

Tocheva & Mandazhieva
LAW OFFICE

103, Джеймс Баучер, ет. 5, офис 7
1407 София, България
тел: (+359 2) 988 36 46
факс: (+359 2) 988 49 09
office@tmlawoffice.bg

