ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!

БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО

РУМЪНИЯ - БЪЛГАРИЯ

Interreg

ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

Превод от английски език

** Преводът от английски на български език е изготвен от Венелин Лозанов по поръчка на Регионален агробизнес център-Видин (РАБЦ-Видин)*

ОБЩИ УСЛОВИЯ И ПРАВИЛА В ОБЛАСТТА НА ТРУДА В ТРАНСГРАНИЧНИЯ РЕГИОН

Изследване, реализирано в проекта:

"Трансгранични смесени центрове за устойчива заетост в областите информационни технологии, туризъм и селско стопанство", Код на проекта 16.4.2.077, Код e-MS ROBG 144**, Приоритетна ос 4 "Опитен и приобщаващ регион" Специфична цел 4.1 "Насърчаване на интеграцията на трансграничния регион по отношение на заетостта и трудовата мобилност"** и изпълняван от **Cross Border Association E (quilibrum) Environment (C.B.A.E.E).**

** При несъответствие или разминаване на текстовете на английски и някой друг език на настоящата публикация, валидна е версията на английски език!*

www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на ЕС.

"ОБЩИ УСЛОВИЯ И ПРАВИЛА В ОБЛАСТТА НА ТРУДА В ТРАНСГРАНИЧНИЯ РЕГИОН"

1. Анализ на националните квалификационни системи в Румъния и България - сравнение	**6**
Национална квалификационна система в Румъния	**6**
ПРИЛОЖЕНИЕ №1 - НАЦИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА (НКР) в Румъния	**6**
ПРИЛОЖЕНИЕ №2 - СЪОТВЕТСТВИЕ между нивата на Националната квалификационна рамка, издадените документи, видовете образователни и обучителни програми в Румъния, чрез които могат да се придобият квалификационни нива и референтните нива на Европейската квалификационна рамка (ЕКР).	**10**
Национална квалификационна система в България	**14**
2. Как е сключен индивидуален трудов договор в Румъния и България?	**14**
Сключване на индивидуалния трудов договор в Румъния (идентична процедура както в Румъния, така и в България):	**15**
1. Условия на валидност	**15**
А. Правен капацитет на търсещия работа	**15**
Б. Медицински преглед на работоспособността	**18**
В. Правоспособност на работодателя	**20**
а. Работодателят е юридическо лице	**20**
б. Работодателят е физическо лице	**21**
Г. Съгласието	**21**
Д. Предмет на договора	**22**
Е. Причина за договора	**22**
Законодателство, уреждащо трудовия договор в Румъния:	**23**
а. Видове трудови договори;	**23**
- безсрочен трудов договор	**23**

- срочен трудов договор	**23**
- трудов договор за надомна работа	**24**
- трудов договор за за заместване на служител	**24**
- трудов договор за непълно работно време	**24**
- трудов договор за ученичество – стаж	**24**
б. Някои от правните взаимоотношения, въз основа на които може да бъде предоставена работа:	**24**
- взаимоотношения, основани на граждански договори, сключени съгласно Гражданския кодекс;	**24**
- отношения, основани на граждански споразумения, сключени въз основа на специални закони;	**24**
- взаимоотношения въз основа на доброволен договор;	**24**
- трудови правоотношения между държавните служители.	**24**
в. Договарянето на клаузите на индивидуалния трудов договор (конкретни елементи, договарящи се страни, задължителни елементи, които са общи, структура, започване, прекратяване, сключване на индивидуалния трудов договор, клаузи за злоупотреба в индивидуалния трудов договор).	**24**
Общи задължителни елементи, специфични елементи, договарящи се страни	**25**
Преговори и сключване на индивидуалния трудов договор	**26**
1. Условия на валидност	**26**
А. Правоспособност на лицето, което иска труда	**26**
Б. Медицински преглед на работоспособността	**30**
В. Правоспособност на работодателя	**31**
а. Работодателят е юридическо лице	**31**
б. Работодателят е физическо лице	**32**
Г. Съгласието	**32**
Д. Предмет на договора	**33**
Е. Причина за договора	**34**

2. Изисквания към заетостта	**34**
Суспендиране на индивидуалния трудов договор	**37**
Прекратяване на индивидуалния трудов договор	**51**
А. Случаите на прекратяване по закона на индивидуалния трудов договор са	**52**
Б. Прекратяване на индивидуалния трудов договор чрез взаимно съгласие на страните	**53**
В. Прекратяване на индивидуалния трудов договор по инициатива на работодателя	**53**
2. Право на предизвестие	**59**
3. Условия за уволнение	**60**
4. Решението за уволнение	**60**
5. Отмяна на решението за уволнение	**61**
6. Законодателство, което регламентира трудовите отношения в България	**62**
6.1. Общи условия за правото на труд на гражданите на ЕС на територията на ЕС	**62**
6.2. Кратък преглед на пазара на труда в България	**63**
6.3. Условия за влизане в страната и престой на граждани, коио искат да работят на територията на България	**64**
6.4. Достъп на румънски граждани до пазара на труда в България	**64**
6.5. Как да намерите работа в България	**65**
6.6. Условия за работа в България. Признаване на дипломи и квалификации	**66**
6.7. Европейска квалификационна рамка	**67**
6.8. Приложения – Законодателна рамка	**68**
3. Нетипични форми на заетост (необходимостта от облекчаване на трудовите отношения в настоящия социален контекст) – индивидуален безсрочен трудов договор, работа чрез срочно нает служител, договор за стажуване на работното място, индивидуален трудов договор за надомна работа, и т.н.	**76**
4. Права и задължения на служителя по индивидуалните трудови договори	**80**
1. Права на наетите работници / служители	**80**

1.1 Право на равенство на възможностите и третирането	**81**
1.2. Право на достойнство на работното място	**82**
1.3. Право на безопасност и здраве на работното място	**83**
1.4. Право на достъп до професионално обучение	**85**
1.5. Право на информация и консултации	**86**
1.6. Право на участие в определянето и подобряването на условията на заетост и работната среда	**88**
1.7. Правото на закрила в случай на уволнение	**89**
1.8. Право на колективно и индивидуално договаряне	**89**
1.9. Право на участие в колективното действие	**90**
1.10. Право на създаване или присъединяване към съюз	**92**
2. Задължения на служителите	**93**
2. 1. Задължението за извършване на работното натоварване или, според случая, за изпълнение на задачите, които са му възложени в съответствие с длъжностната характеристика	**93**
2.2. Задължението за спазване на трудовата дисциплина и разпоредбите, съдържащи се в процедурния правилник, в приложимия колективен трудов договор, както и в индивидуалните трудови договори	**95**
2.3. Задължение за лоялност към работодателя при изпълнение на неговите задължения и задължение за спазване на фирмената тайна	**96**
2.4. Задължение за спазване на изискванията за безопасност и здраве при работа	**97**
5. Правата и задълженията на работодателя в индивидуалните трудови договори	**97**
6. Годишен отпуск	**110**
Годишен отпуск	**111**
Допълнителният годишен отпуск	**112**
Отпуск за професионално обучение	**114**
7. Възнаграждения и законови удръжки. Данъкът върху доходите и социалноосигурителните вноски - Какво е важно да знаете: кой плаща, платените суми, къде да плащате от трансграничната заетост, напр. Български граждани, които работят в Румъния, и румънски граждани, които работят в България.	**116**

Кога български гражданин, пребиваващ в Румъния, се счита за данъкоплатец?	**116**
Как да уведомим държавата от румънски гражданин, че няма да живее повече в Румъния, за да не се облага повече?	**117**
8. Бизнес пътуване (пътуване с бизнес цел)	**117**
9. Прекратяване на трудовия договор – случай на прекратяване на индивидуалния трудов договор (прекратяване на индивидуалния трудов договор, прекратяване на индивидуалния трудов договор поради причини, свързани със служителя на лицето, прекратяване на индивидуалния трудов договор поради причини, които не са свързани със служител, уволнение)	**121**
Класификация на случаите на прекратяване на индивидуалния трудов договор	**121**
Прекратяване на индивидуалния трудов договор в резултат на съгласието на страните на датата, договорена между тях	**124**
10. Компенсация чрез прекратяване / прекратяване на трудовия договор	**125**
11. Права след незаконно уволнение	**126**
12. Обезщетения за социална сигурност - напр. Обезщетения за безработица, пенсионни права и др.	**126**
1. Обществена пенсионна система в Румъния:	**127**
2. Социално подпомагане	**128**
3. Лица с увреждания	**128**
13. Работни спорове (трудова компетентност) - защита на правото на служителя	**130**
14. Препоръки и предложения	**138**
I. Законодателство	**138**
II. Договори. Курсове. Монографии	**139**

1. Анализ на националните квалификационни системи в Румъния и България - сравнение

Национална квалификационна система в Румъния[1].

Съгласно чл. 108 от Конституцията, и като се вземат предвид разпоредбите на чл. 340, ал. (2) и чл. 341 от Закона за народната просвета №. 1/2011, с последващи изменения и допълнения, както и на правителствената наредба №. 129/2000 г. за професионалното обучение на възрастни, преиздадена, с последващи изменения и допълнения с Решение №. 918/2013 за одобряване на националната рамка за професионална квалификация е одобрена Националната квалификационна рамка, наричана по-нататък "НКР", както е посочено в приложение № 1 към това решение. Според НКР са установени 8 нива на квалификация, които могат да бъдат придобити чрез официалната система за образование и професионално обучение в Румъния и чрез признаване на резултатите от придобитите чрез учене в неформално и неформално обучение от гледна точка на ученето през целия живот. Подробности за формите на обучение и обучение на НКР ще бъдат направени със заповед на министъра на националното образование.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

НАЦИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА (НКР) в Румъния

Квалификационни нива	Дескриптори, определящи нивата на Националната квалификационна рамка		
	знания*	умения**	компетенции***
Ниво 1 Резултатите от обучението, съответстващи на ниво 1, са	Основни общи познания	Основни умения, необходими за изпълнение на прости задачи	Работи или изучава под прякото наблюдение в структуриран контекст
Ниво 2 Резултатите от обучението, съответстващи на ниво 2, са	Основни фактически знания в областта на работата или обучението	Основни когнитивни и практически умения, необходими за използването на съответната информация за целите на изпълнението на задачите и решаването на рутинни проблеми чрез използването на някои прости правила и	Работа или проучване под наблюдение, с определена степен на автономия

[1] Регулирани с Решение №. 918/2013 относно одобряването на националната квалификационна рамка

		инструменти	
Ниво 3 Резултатите от обучението, съответстващи на ниво 3, са	Фактически знания, знания за принципите, процесите и общите понятия в дадено работно или учебно заведение	Разнообразни познавателни и практически умения, необходими за изпълнение на задачите и решаване на проблеми чрез избора и прилагането на методите, средствата, материалите и основната информация	Поемане на отговорност за изпълнението на задачите в работно или учебно заведение; адаптирането на собственото поведение към обстоятелствата, за да се решат проблемите
Ниво 4 Резултатите от обучението, съответстващи на ниво 4, са	Фактическо и теоретично познание в големи контексти, в работно или изследователско поле	Разнообразие от познавателни и практически умения, необходими за намиране на решения на специфични проблеми в работно или учебно заведение	Самоуправление, използващо определени показатели, които по принцип са предсказуеми в ситуации на работа или обучение, но които могат да бъдат променени; надзор на рутинната дейност на други лица, като същевременно поема определена отговорност за оценката и подобряването на дейностите по работа или обучение
Ниво 5 Резултатите от обучението, съответстващи на ниво 5, са	Обширни фактически и теоретични знания, специализирани в областта на работа или обучение и осъзнаване на границите на съответните знания	Широка гама от познавателни и практически умения, необходими за разработването на творчески решения за абстрактни проблеми	Управление и наблюдение в ситуации на работа или обучение, при които промените са непредсказуеми; преглед и развитие на собствени резултати и други

Ниво 6 Резултатите от обучението, съответстващи на ниво 6, са	Разширено познание в областта на работата или обучението, което включва критично разбиране на теориите и принципите	Разширени умения, което означава контрол и иновации, необходими за решаване на сложни и непредвидими проблеми в специализираната сфера на работа или обучение	Управление на дейности или сложни технически професионални проекти, като поемат отговорността за вземане на решения в непредсказуеми ситуации на работа или обучение; поемане на отговорност за управлението на професионалното развитие на лица и групи
Ниво 7 Резултатите от обучението, съответстващи на ниво 7, са	Много специализирани, някои от тях са в челните редици на нивото на познание в областта на работа или обучение, като основа за оригинално мислене и / или изследване; критично осъзнаване на знанията в областта на знанието и знанията на границата между различните области	Специализирани умения за решаване на проблемите в областта на научните изследвания и / или иновациите, за разработване на нови знания и процедури и за интегриране на знанията в различни области	Управление и преобразуване на ситуации на работа или обучение, които са сложни, непредсказуеми и изискват нов стратегически подход; поемане на отговорност за принос към професионалните знания и практики и / или за преразглеждане на стратегическите резултати на отборите
Ниво 8 Резултатите от обучението, съответстващи на ниво 8, са	Знания на най-високо ниво в областта на работа или обучение и знания на границата между различните области	Най-напредналите и специализирани умения и техники, включително способността за синтез и оценка, необходими за решаване на критични въпроси на научните изследвания и / или иновациите и за разширяване и предефиниране на съществуващите знания или професионални практики	Демонстрация на високо ниво на авторитет, новаторство, автономия, научна и професионална неприкосновеност и устойчив ангажимент за разработване на нови идеи или процеси в авангарда на работа или проучване, включително изследвания

- В рамките на НКР знанията се описват като теоретични и / или фактически.

** В рамките на НКР, уменията се описват като когнитивни (включващи използването на логическо, интуитивно и творческо мислене) или практически (включващи ръчна сръчност и използване на методи, материали, инструменти и инструменти).

*** В рамките на НКР се описва от гледна точка на отговорност и автономия.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

КОРЕСПОНДЕНЦИЯ

между нивата на Националната квалификационна рамка, издадените документи за обучение, типа програми за образование и обучение в Румъния, по които могат да бъдат придобити квалификационни нива и референтните нива на Европейската квалификационна рамка (ЕКР)

Нивото на квалификация по НКР	Документи за обучение, които се освобождават	Издателят / програма завършва в системата на формалното	Бенефициентите	Референтно ниво в КЕОс
1	Диплома / Удостоверение за дипломиране и запис на записи	Образователна единица / основно образование	Завършилите задължително общо образование съгласно чл. 16 от Закона за народната просвета №. 1/2011, с последващи изменения и допълнения	1
2	Удостоверение за квалификация и описателно допълнение към удостоверението	Образователна единица / професионално образование с продължителност 6-12 месеца	Завършилите професионално образование с продължителност 6-12 месеца завършиха със сертификационен изпит за професионална квалификация съгласно чл.33 от Закон №. 1/2011, с последващи изменения и допълнения	2
		Образователна единица / програма за професионално обучение с продължителност 6-12 месеца	Завършилите задължително общообразователно образование, които не продължават или прекъсват обучението си и завършват до 18-годишна възраст програма за професионално обучение с продължителност от 6-12 месеца с изпит за сертифициране на професионални квалификации съгласно чл.33 от Закона не. 1/2011, с последващи изменения и допълнения	

	Удостоверение за дипломиране / квалификация и описателно допълнение към удостоверението	Оторизиран доставчик на програма за професионално обучение на възрастни	Завършили програми за професионално обучение, чиито резултати от обучението съответстват на това ниво, завършено със сертификационен изпит в съответствие с чл. 33 от Закон №. 1/2011, с последващи изменения и допълнения	
	Удостоверение за професионални умения / Сертификат за квалификация и описателно допълнение към удостоверението	Център за оценяване, одобрен за валидиране на резултатите от обучението, придобит в неформален и информален контекст	Лица, придобили професионални умения в контекста на неформално или самостоятелно учене, съответстващи на това ниво	
	Удостоверение за квалификация и описателно допълнение към удостоверението	Упълномощена програма за доставчик / чиракуване на работното място	Завършили програми за чиракуване на работното място в съответствие с чл. 15 от Закон №. 279/2005 относно стажаването на работното място, преиздадено	
3	Удостоверение за квалификация и описателно допълнение към удостоверението	Образователна единица / професионално образование с продължителност повече от 12 месеца	Завършилите професионално образование с продължителност повече от 12 месеца, завършили със сертификационен изпит за професионална квалификация в съответствие с чл. 33 от Закон № 1/2011, с последващи изменения и допълнения	3
		Образователна единица / обучение чрез професионална, технологична гимназия	Завършилите първите две години гимназиален, технологичен или професионален курс, които са завършили практическата подготовка със сертификационен изпит за професионална квалификация в съответствие с чл. 32, ал. 3 от Закон № 1/2011, с последващи изменения и	

			допълнения	
	Удостоверение за дипломиране / квалификация и описателно допълнение към удостоверението	Оторизиран доставчик на професионално обучение на възрастни / програма за професионално обучение	Завършилите програми за професионално обучение, чиито резултати съответстват на това ниво, завършено със сертификационен изпит в съответствие с чл. 77 от Закон №. 1/2011, с последващи изменения и допълнения	
	Удостоверение за професионални умения / Сертификат за квалификация и описателно допълнение към удостоверението	Център за оценяване, одобрен за валидиране на резултатите от ученето, придобит в неформалния и информалния контекст	Лица, придобили професионални умения в контекста на неформално или самостоятелно учене, съответстващи на това ниво в съответствие с чл. 77 от Закон №. 1/2011, с последващи изменения и допълнения	
	Удостоверение за квалификация и описателно допълнение към удостоверението	Упълномощени програми за доставчици / стажове на работното място	Завършили програми за чиракуване на работното място в съответствие с чл. 15 от Закон №. 279/2005, republished	
4	Диплома за бакалавърска степен	Образователна единица / обучение чрез теоретична, технологична, професионална гимназия	Завършилите средно образование, които са издържали изпит за бакалавърска степен в съответствие с чл. 31 от Закон №. 1/2011, с последващи изменения и допълнения	4
	Удостоверение за квалификация и описателно допълнение към удостоверението	Образователна единица / обучение чрез технологична гимназия или професионално училище	Завършилите средно образование, които са преминали изпит за сертифициране на професионални квалификации в съответствие с чл. 44 и 77 от Закон №. 1/2011, с	

			последващи изменения и допълнения	
	Удостоверение за дипломиране / квалификация и описателно допълнение към удостоверението	Оторизиран доставчик на програма за професионално обучение на възрастни / професионално обучение	Завършилите програми за професионално обучение, чиито учебни резултати съответстват на това ниво, завършени със сертификационен изпит в съответствие с чл. 44 и 77 от Закон №. 1/2011, с последващи изменения и допълнения	
5	Диплома за дипломиране / квалификация и описателно допълнение към удостоверението	Висше учебно заведение, самостоятелно или в партньорство с акредитирани за тази цел професионални обучители, на които е проведено изпита	Завършилите висше образование с кратък срок на обучение, които са поставили изпита за сертифициране	5
6	Бакалавърска степен, диплома за инженер, диплома за планиране на градовете, дипломна притурка	Акредитирана институция за висше образование, в която се проведе изпита за завършване на бакалавърска степен	Завършилите програма за обучение, които са издържали изпит за бакалавърска степен по чл. 143, ал. 1, буква а) от Закон №. 1/2011, с последващи изменения и допълнения	6
7	Магистърска степен и притурка към диплома	Акредитирана институция за висше образование	Завършилите магистърска програма за обучение, които са издали изпит за завършване на изпит (дисертационен изпит) в съответствие с член 143, алинея 1, буква б) от Закон №. 1/2011, с последващи изменения и допълнения	7
	Бакалавърска степен, добавка към диплома, диплома за архитект, допълнение към дипломата	Институция за висше образование акредитирана	Завършили унифицирана програма за обучение от 1-ви и 2-ри цикъл), които осигуряват на завършилите висше образование, които са преминали изпит за завършване на обучение, съответстващи на	

			професиите, регламентирани съгласно член 143, алинея 1, буква б) от Закона не. 1/2011, с последващи изменения и допълнения	
8	Докторска степен	IOSUD - Докторска степен	Завършили програма по докторантура в университет, чието наименование е определено със заповед на министъра в съответствие с член 143, алинея 1, буква в) от Закон №. 1/2011, с последващи изменения и допълнения	8

Национална квалификационна система в България

Що се отнася до националната квалификационна система на България, тя се фокусира в известна степен върху румънската квалификационна система, но на равнище Европейски съюз в България намираме следните аспекти на загриженост:

- Лошото качество на образованието в България във връзка с:

А. възрастта, при която децата са вкарани в образователната система (предучилищна и училищна възраст),

Б. малък брой завършили висше образование, които не се усвояват от местния пазар на труда;

В. използването на информационни технологии за средната възраст на сегмента е изключително ниско;

- Малкият брой жени в сравнение с Румъния и други държави от ЕС, които са завършили висше образование;

Съгласно новия закон за образованието в България Министерството на образованието в България предлага да се определи на национално ниво общият брой часове, но училищата ще имат автономията да разпределят тези часове на темите, които считат за уместни.

Въз основа на този закон ще бъдат създадени националните образователни стандарти. Някои от тях се отнасят до: предучилищно образование, общо образование, професионално обучение, учебна програма, гражданско и интеркултурно образование.

2. Как е сключен индивидуален трудов договор в Румъния и България?

Сключване на индивидуалния трудов договор в Румъния (идентична процедура както в Румъния, така и в България):

1. Условия на валидност

За да се счита за валидно сключването на индивидуален трудов договор, трябва да бъдат изпълнени следните условия:

А. Правен капацитет на търсещия работа

Чрез правоспособност като физическо лице се разбира:

- *Lato sensu*, както способността за използване, така и способността за упражняване;

- *Stricto sensu*, само способността да се използва.

Поради естеството на индивидуалния трудов договор, физическо лице може да сключи трудов договор само ако има правоспособност lato sensu.

Лицето придобива пълен капацитет да сключи трудов договор на възраст 16 години[2], предполагайки, че от тази възраст той / тя има физическата и умствена зрялост, необходима за сключване на трудово правоотношение.

Съгласно разпоредбите на член 49, алинея 4 от Конституцията минималната възраст на наемане на работа е на 15 години (поради това непълнолетните лица на възраст под 15 години не могат да бъдат наети като служители). Непълнолетните лица на възраст между 15 и 16 години признават ограничен капацитет да се заемат с работа, т.е. тяхното наемане е възможно единствено с одобрението на родителите (и на двамата родители) или на техните законни представители и само за работа, съответстваща на тяхното физическо развитие и умения, ако по този начин не е застрашено тяхното здраве, развитие и професионално обучение.

Родителското съгласие трябва да бъде:

- **Преди** или **едновременно** със сключването на трудовия договор;

- **Специално**, т.е. да се отнася до този трудов договор;

- **Експресирани**, т.е. да бъдете ясни, недвусмислени.

В някои случаи се увеличава възрастта за наемане на работа. Например: пристанищни работници, професионални приемни родители, шофьори за международен превоз на стоки или пътници са наети само от 18-годишна възраст, а жените, които желаят да упражняват обществена охрана, се занимават само от 21-годишна възраст. Също така,

[2] Член 13 от Кодекса на труда.
(1) Физическото лице придобива трудова заетост на 16-годишна възраст.
(2) Физическото лице може да сключи трудов договор като наето лице на възраст 15 години със съгласието на своите родители или законни представители, подходящ за своята дейност с физическото развитие, умения и знания, ако е не са застрашени тяхното здраве, развитие и професионално обучение.
(3) Забранява се наемането на лица на възраст до 15 години.
(4) Забранява се наемането на лица, поставени под съдебна забрана.
(5) Заетостта при тежки, вредни или опасни работни места може да се извърши след навършване на 18-годишна възраст; тези длъжности се определят с решение на правителството.

ангажиментът за тежки, вредни или опасни хора на тази възраст може да бъде направен само след навършване на 18-годишна възраст (член 13, алинея 5 от Кодекса на труда).

Разпоредбите на чл. 13 от Кодекса на труда (теоретично) създават възможност за сключване на трудови договори за прости дейности, които не изискват специална подготовка, например чрез професионални училища или техникуми или висши училища и др., като в този случай възрастта на засегнатите лица ще бъде по-висока от 16 или дори 18 години. Разбира се обаче, в позициите (работните места), които изискват висше образование, дори и да има способност да се работи, предвидена от закона до 16 (15) години, с цел придобиване на качеството на служителя ще бъде по-висока, обикновено над 22 години и т.н.

Не могат да се сключват трудови договори за малолетни лица на възраст до 15 години или за лица, поставени под забрана поради умствено отчуждение или неграмотност, докато те нямат възможност да упражняват и поради това им липсва решение. Освен това децата до 15 години нямат биологичен капацитет за работа.

Разрешения за работа. Разрешението за работа е официален документ се издава при поискване на чужденци, които отговарят на условията, предвидени в румънското законодателство по отношение на наемането на работа и които са поискали по документите за преминаване на границата визата за дългосрочно пребиваване за наемане на работа. Съгласно Закон №. 203/1999 относно разрешенията за работа (изменена с Спешната правителствена наредба № 130/2005, приета със Закон № 377/2005, разрешението за работа дава право на титуляра да бъде нает в Румъния чрез сключване на индивидуален трудов договор за определен срок, срока на валидност на това право на физическо или юридическо лице в Румъния или на упълномощен представител в Румъния на юридическо лице със седалище в чужбина Виза за дългосрочно пребиваване за наемане на работа се предоставя на чужденци въз основа на становището на Службата за миграция на работната сила и на Органа за чужденците.

Законът регламентира няколко вида разрешителни за работа, като всеки от тях е посочил срока на валидност.

Може да бъде нает без разрешение за работа:

- Чужденците, които са установили съгласно закона местоживеене в Румъния;

- Гражданите на държавите-членки на ЕС, на държавите, подписали Споразумението за Европейското икономическо пространство, и членовете на техните семейства;

- Чужденци, чийто достъп до пазара на труда в Румъния е чрез споразумения, конвенции или двустранни споразумения;

- Чужденци, които извършват учебни, научни или временни дейности, поискани от министерствата;

- Чужденци, членове на семейството на румънските граждани.

Заетостта без разрешително за работа или поддържане на работа на чужденец, който няма валидно разрешително за работа, представлява престъпление и се наказва с глоби от 5 000 до 10 000 лева.

Забрана за наемане на работа:

Не може да сключва трудов договор:

- непълнолетни на възраст под 15 години и,

- лица, поставени под забрана на съда поради отчуждение или олигофрения.

Съществуват обаче и известни ограничения на правоспособността, наречени **несъответствия**[3], установени с правила с императивен характер. Примери за несъвместимости, специално регулирани от закона:

а. съгласно член 121 и член 125, алинея 1 от Кодекса на труда, *младите хора на възраст до 18 години* не могат да осигуряват допълнителна работа и нощен труд;

б. съгласно член 125, алинея 2 от Кодекса на труда *бременните жени, жените, които са родили наскоро, и кърмещите,* не могат да бъдат задължени да осигуряват нощна работа;

в. *чираците* не могат да предоставят работа, извършена при тежки, вредни или опасни условия, нито допълнителна работа или нощна работа;

г. не могат да бъдат възложени функциите на *ръководител*:

- лица, осъдени (или в хода на наказателно преследване или съдебно преследване) и ненадеждност на закона или с решение на съда за едно от престъпленията, предвидени в някои закони[4] (с посочване на член 4, алинея 3 от Закон № 22 / 1969 г., изменен със Закон № 54/1994 г.);

- лица, които не са навършили 21 години и в някои случаи са навършили 18 год.; [5]

д. функцията на *магистрат* е несъвместима, с каквато и да е публична или частна служба, с изключение на тази на висшите учебни заведения. На съдиите и прокурорите е забранено да упражняват пряко или чрез посредници дейностите на търговията, както и участие в управлението или администрацията на търговски дружества или на гражданското общество или автономни дружества;

е. упражняването на *адвокатската* професия е несъвместимо с (член 14 от Закон № 51/1995):

1. заплата в рамките на професии, различни от тези на адвоката;

2. професиите, които имат неблагоприятно въздействие върху достойнството и независимостта на адвокатската професия или принципите на морала;

3. прякото упражняване на съществени факти от търговията;

ж. според *наказателното право*:

- не могат да заемат функции, свързани с упражняването на държавна власт, и не могат да заемат длъжност или да упражняват професия по естеството си, която е

[3] Виж S. Ghimpu, A. Ţiclea, op. cit., p.147.
[4] Виж чл. 4 от Закона No. 22/1969
[5] Същото се отнася и за член 3.

била използвана от осъдения за извършване на престъплението, ако основната санкция е лишаване от свобода най-малко две години; Съдът установи, че по отношение на характера и сериозността на престъплението, обстоятелствата, причините и лицето на нарушителя, това наказание е необходимо[6];

- когато извършителят е извършил деянието, дължащо се на неработоспособност, липса на обучение или други причини, които го правят негоден за работа в определена длъжност или за упражняване на професия, занаят или друга професия, той може да се яви на мярката за безопасност състоящи се в забрана за заемане на тази функция или за упражняване на тази професия, търговия или професия;

з. съгласно разпоредбите на Закон №. 188/1999, качеството на *държавния служител* - лицето, назначено в публична длъжност, е несъвместимо с каквато и да е друга обществена длъжност, с изключение на качеството на учителя. Също така, държавните служители не могат да изпълняват функциите си в автономни дружества, търговски дружества или други звена за печалба и не могат да се ангажират с търговски дружества с частен капитал, които имат печалба, във връзка с правомощията и задълженията, произтичащи от тях функции, които те притежават (членове 56-57);

и. макар в нашето законодателство да се приеме *натрупването на функции*, според изрично предвидените конституционни правила натрупването не е позволено:

- в съответствие с член 105, алинея 1 от Конституцията, "членството в правителството е несъвместимо с упражняването на всяка друга оправомощена публична длъжност, с изключение на сенатора или заместникът";

- разпоредбите на член 125, алинея 3 и на член 132, алинея 2 от Конституцията предвиждат, че магистратът е несъвместим с всяка друга публична или частна служба, с изключение на учителската професия във висшето образование. Същата забрана е предвидена в член 144 от Конституцията за длъжността съдия в Конституционния съд;

к. *чужденците* не могат да заемат публични длъжности, а службите, граждански или военни, не могат да бъдат съдии и прокурори (член 2, алинея 2 от Закон № 123/2001 относно режима на чужденците в Румъния). Чужденците не могат да бъдат наети като настойници, туристически екскурзовод, митнически служител, експерт и консултант в рамките на институцията "Застъпник на народа" или в Законодателния съвет и не може да бъде част от Органа на обществените гвардейци.

Б. Медицински преглед на работоспособността

В Кодекса на труда се уточнява, че "дадено лице може да бъде нает само въз основа на медицинско свидетелство, което удостоверява, че съответното лице е годно за

[6] Член 64, алинея 1, буква а-в, член 65 и член 68 от Наказателния кодекс.

осигуряване на тази работа. Неспазването на тази разпоредба води до недействителност на индивидуалния трудов договор "(член 27, алинея 1 и член 2 от Кодекса на труда[7]).

Качеството на субекта в правната трудова връзка, в рамките на което юридическото лице е задължено да извършва определена дейност в полза на другата страна, включва способността да работи в биологичен смисъл или с други думи *способността на работа*.

Съгласно Закон №. 319/2006 г. за здравословни и безопасни условия на труд ", работодателят има задължението да назначава само лица, които в резултат на медицинския преглед и, където е уместно, след психологически тест, умения, отговарят на задачата за работа, която са да извършва и редовно да осигурява редовен медицински и психологически контрол, впоследствие наемане на работа "(член 13, буква й)

При липса на медицинско свидетелство, удостоверяващо, че съответното лице е годно за предоставяне на тази работа, сключването на договора е абсолютно нищожно.

По закон №. 40/2011 са отменили разпоредбите на ал. 3, които дават възможност за представяне на медицинско удостоверение след сключването на договора, като обявяването на недействителността е така възстановимо. Съгласно действащото законодателство, така че недействителността вече не може да бъде покрита. Решението е критикувано от юридическата литература на основание, че "в областта на индивидуалния трудов договор действа *правилото за отстраняване* на недействителността в изричното значение, акредитирано от разпоредбите на Кодекса на труда", според което за недействителността" могат да бъдат обхванати от последващо заседание на условията, наложени от закона"[8]

Компетентността и процедурата за издаване на медицинското становище, както и наказанията, приложими към работодателя в случай на наемане или промяна на място или вид работа без медицински съвет, се установяват със специални закони.

Специалният регулаторен документ, уреждащ компетентността и процедурата за издаване на медицинското удостоверение, е Правителственото решение № 355/2007.

Искането при наемане на тест за бременност е забранено (чл. 27, ал. 4 от Кодекс на труда). Тази забрана е в съответствие с тази на член 10, алинея 4 от Закон № 202/2002 относно равните възможности за жените и мъжете. Така че медицинското свидетелство не трябва да разглежда състоянието на бременността, което би представлявало пречка за подобна заетост.

---

[7] Член 27
(1) Лице може да бъде нает на работа само въз основа на медицинско свидетелство, което удостоверява, че съответното лице е годно за осигуряване на тази работа.
(2) Неспазването на разпоредбите на ал. 1 води до недействителност на индивидуалния трудов договор.
(3) Компетентността и редът за издаване на медицинското свидетелство, както и наказанията, приложими към работодателя при наемане или промяна на работа или вид работа без медицинско свидетелство, се уреждат със специални закони.
(4) Изискване, при наемане на работа, за тестване на бременност е забранено.
(5) При наемане на работа в областта на общественото здравеопазване, храната, образованието и в други области, установени с нормативни документи, могат да бъдат поискани и специфични медицински изследвания.
[8] Alexandru Athanasiu, Кодекс на труда....,p.16

При наемане на работа могат да се изискват медицински изследвания за конкретни области на общественото здравеопазване, храна, образование, както и други, установени с нормативни актове.

Представянето на медицинското свидетелство е задължително и в следните случаи (член 28):

а) при връщане на работа след прекъсване от повече от 6 месеца, при работни места, които са изложени на въздействието на вредни професионални фактори, и една година в други случаи;

б) в случай на командироване или преместване на друга работа или друга дейност, ако възникне промяна в условията на заетост;

в) в началото на мисията, в случай на нает работник, нает чрез трудов договор;

г) в случай на чираци, практикуващи, ученици и студенти, в ситуация, в която те трябва да бъдат обучени за работа и професии, както и в случай на промяна на работата по време на обучението;

д) на редовни интервали, в случаите на тези, които работят в условия на излагане на вредни професионални фактори, съгласно правилата на Министерството на здравеопазването и семейството;

е) редовно, в случаите на лица, които извършват дейности с риск от предаване на болести и които работят в хранително-вкусовия сектор, зоотехническия сектор, инсталациите за питейно водоснабдяване, детските общности, санитарните възли, в съответствие с разпоредбите на Министерството на здравеопазването и семейството;

ж) редовно, в случаите на тези, които работят в единици без рискови фактори, да се диференцират медицински прегледи в зависимост от пол, възраст и здравословно състояние съгласно разпоредбите в колективните трудови договори.

В. Правоспособност на работодателя

Може да се срещнат две ситуации:

а. Работодателят е юридическо лице

Юридическото лице "може да има само правата, които съответстват на целта, установена от закона, учредителния договор или учредителния акт". Упражняването на правата и задълженията се измерва от органите му. Заетостта и уволнението на персонала са възможни, както следва: [9]

а. в случая на автономните дружества и търговските дружества с мажоритарен държавен капитал тази задача се носи от управителя;

[9] Член 34 от Постановление №. 31/1954 относно физическите и юридическите лица.

б. в случая на търговски дружества с пълен частен капитал компетентният орган да наема служители и по този начин да сключва трудови договори може да бъде председател на борда на директорите или единствен администратор;

в. В случая на други юридически лица компетентността за сключване на трудовите договори принадлежи на едноличния ръководен орган.

Съгласно член 14, алинея 2 от Кодекса на труда "юридическото лице може да сключи индивидуален трудов договор като работодател, считано от момента на придобиване на правосубектност".

Юридическо лице - колективен субект по закон - придобива юридическа правосубектност, резултат от неговото създаване, чрез постановление на компетентния орган, според случая, за създаването и т.н.

Например търговските дружества и кооперативните дружества стават юридически лица от датата на вписване в Търговския регистър, асоциациите и фондациите към датата на вписване в Регистъра на сдруженията и т.н.

б. Работодателят е физическо лице

В такъв случай:

- ако лицето, за което се осигурява дейност, е непълнолетно на възраст между 14 и 18 години, не може да наеме наетия персонал чрез сключването на индивидуален трудов договор, нито с предварителното съгласие на родителя, настойника или попечителите;

- Ако собственикът е физическо лице, което е навършило 18 години и е придобило пълния капацитет за упражняване, има пълна възможност да сключва трудови договори (член 14, алинея 3 от Кодекса на труда).

Вследствие на това физическото лице, за да придобие качеството на работодателя, трябва да е достигнало посочената възраст.

След изменението на Спешното правителствено постановление № 44/2008 за извършване на стопанска дейност от упълномощени физически лица, отделни предприятия и семейни предприятия[10], с Извънредна наредба на правителството на Република България №. 46/2011, упълномощените физически лица могат да имат качеството на работодателя без ограничение, независимо от дейността, извършвана от служителите.

Г. Съгласието

Същественото условие на гражданския правен акт, съгласието се състои в проявата на решението за сключване на правния акт[11]. Съгласието е и съществено условие за валидността на трудовия договор, следователно:

[10] Публикувано в Официален вестник на Румъния, част I, № 328 от 25 април 2011 г., в редакцията му в сила, включително със Закон № 4/2014 (публикуван в Държавен вестник на Румъния, част I, № 15 от 10 януари 2014 г.

[11] I. Dogaru, op. cit., p. 153.

- страните трябва да изразят готовността си да сключат трудов договор по свободен, недвусмислен начин и при пълно познаване на фактите;

- за сключването на трудовия договор трябва да бъде постигнато съгласието на двете страни. Към датата на това споразумение се счита, че трудовият договор е сключен (с консенсусен характер, счита се за сключен "solo consensus" без формалното условие).

Условията на валидност на съгласието: [12]

- трябва да произлиза от разумно лице,

- да бъде дадена с намерението да произвежда правни последици,

- трябва да бъде екстериорно (индивидуалният трудов договор се сключва в писмена форма на румънски, съгласно разпоредбите на чл. 16, ал. 1 от Кодекса на труда);

- волята да бъдете съзнателни и свободни,

- съгласието да не бъдете засегнати от пороци.

Д. Предмет на договора

Гражданският кодекс предвижда,[13] че "целта на споразуменията е тази, за която страните или едната страна поема задължения".

В индивидуалния трудов договор всяка от двете страни се задължава да обезщети неразривно във връзка с ползата на другата страна. Формулярът за обезщетение и възнаграждение заедно са предмет на трудовия договор. По-конкретно, изпълнението на работата на служителя и възнаграждението на работата от страна на работодателя е предмет на трудовия договор.

Е. Причина за договора

Причината за договора може да бъде определена като съществено условие, необходимо за валидността на всеки правен акт, който се състои в преследваната от страната или страните цел на сключването на договора[14]. Целта се дава от последователност от представяния на това, което той / тя иска да постигне чрез сключването на този акт; изявленията се отнасят до причините, определящи дадено лице да сключи правния акт. Предоставянето на работа от служителя е целта на работодателя, а заплатата на предоставената работа представлява целта, която преследва лицето, което е заето.

---

[12] Idem, p. 154 and seq.
[13] Чл. 962
[14] I. Dogaru, op. cit., p. 179.

Заедно със съгласието, причината формира **правната воля** и ще представлява мотивацията, която определя поемането на задължението[15].

Законодателство, уреждащо трудовия договор в Румъния:

Кодекс на труда - Закон № 53/2003 се актуализира от:

- Извънредна наредба на правителството №. 53/2017 - изм. И доп. - ДВ, бр. 53/2003 - Кодекс на труда, обн., ДВ, бр. 644 от 07.08.2017 г.

- Решение № 261/2016 на Конституционния съд (публикувано в Държавен вестник № 511 от 7 юли 2016 г.

- Закон № 57/2016 (публикувано в Държавен вестник бр. 283 от 14 април 2016 г.)

- Закон № 176/2016 (публикуван в Официален вестник № 808 от 13 октомври 2016 г.)

- Закон 220/2016 (публикуван в Официален вестник № 931 от 18 ноември 2016 г.)

- Закон №. 467/2006 за създаване на общата рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите;

- Закон №. 67/2006 за защита на правата на работниците и служителите, в случай на прехвърляне на предприятието, дялове или части от него;

- Закон № № 344/2006 относно командирането на служители в рамките на транснационалното предоставяне на услуги;

- Закон № 319/2006 относно здравословните и безопасни условия на труд;

- Заповед № 64/2003 за одобряване на рамковия модел на индивидуалния трудов договор.

а. Видове трудови договори;

Кодексът на труда предвижда различни видове трудови договори:

- безсрочен трудов договор

Този тип договор представлява правило, съгласно член 12[16] от Кодекса на труда. Това означава, че ако страните не са предоставили нищо по отношение на продължителността на договора, това се счита за сключено за неопределен период от време.

- срочен трудов договор

---

[15] S. Ghimpu, A. Ţiclea, op.cit, p. 158.

[16] **Член 12**

(1) Индивидуалният трудов договор се сключва за неопределен срок.

(2) По изключение, индивидуалният трудов договор може да бъде сключен и за неопределен срок в съответствие с изрично предвидените от закона условия.

Този вид договор може да бъде сключен само при определени обстоятелства, изрично предвидени в чл. 82[17] от Кодекса на труда, изменен с Извънредна наредба на правителството на Република България №. 65/2005, който е одобрен със Закон №. 371/2005.

- трудов договор за надомна работа

В съответствие с член 105 от Кодекса на труда се считат за служители, работещи в домашни работници, които се срещат в мястото си на пребиваване, задачите, специфични за тяхната длъжност. За да изпълняват задачите си, служителите, които работят у дома, установяват работното време.

- временна работа чрез агенции

Работата чрез агенции за временна заетост е, съгласно член 87 от Кодекса на труда, работата, извършена от служител, който, извън заповедта на временния служител, извършва работата в полза на ползвателя.

- договор за непълно работно време

Такъв договор се сключва за извършената работа за повече от 2 часа на ден и 10 часа седмично. Съгласно член 101 от Кодекса на труда работодателят може да наема служители с работната програма, съответстваща на стандартната работа на непълно работно време, най-малко два часа на ден, чрез индивидуални трудови договори за неопределен или определен срок. Такива договори се сключват само в писмена форма.

- трудов договор за ученичество – стаж

Договорът за чиракуване е утвърден със Закон №. 279/2005, публикувана в Държавен вестник бр. 907 от 11 октомври 2005 г., който влезе в сила на 8 февруари 2006 г.

Някои от тези видове трудови договори могат да бъдат комбинирани.

б. Някои от правните взаимоотношения, въз основа на които може да бъде предоставена работа:

- взаимоотношения, основани на **граждански договори, сключени съгласно Гражданския кодекс.**

Следователно съществува възможност за сключване на договори въз основа на Гражданския кодекс между двете страни (доставчик на дейността и бенефициент на дейността).

---

[17] **Член 82**
(1) Чрез дерогация от правилото, установено в член 12, алинея 1, работодателите имат възможност да използват в случаите и при условията на този кодекс персонала, нает с индивидуален трудов договор.
(2) Индивидуалният трудов договор за определен срок може да бъде сключен само в писмена форма, изрично уточняващ продължителността му.
(3) Индивидуалният трудов договор за определен срок може да бъде удължен в съответствие с условията по чл. 83 и след изтичане на първоначалния срок с писменото съгласие на страните за периода за завършване на проект, програма или работа.
(4) Между същите страни могат да се сключват последователно не повече от три индивидуални трудови договора.
(5) Индивидуалните трудови договори за определен срок, сключени в рамките на 3 месеца от края на трудовия договор за определен срок, се считат за последователни договори и не могат да бъдат с продължителност повече от 12 месеца.

- отношения, основани на **граждански споразумения, сключени въз основа на специални закони**

- взаимоотношения въз основа на **доброволен договор**

- **трудови правоотношения** между държавните служители

в. Договарянето на клаузите на индивидуалния трудов договор (специфични елементи, договарящи се страни, общи задължителни елементи, структура, начало, прекратяване, сключване на индивидуалния трудов договор, клаузи за злоупотреба в индивидуалния трудов договор);

В сравнение с колективния трудов договор, сключен между работодатели и служители, индивидуалният трудов договор се сключва между едно физическо лице (служител) и този, който го използва (може да бъде юридическо лице или физическо лице).

Индивидуалният трудов договор може да бъде определен, както следва: *"това споразумение, съгласно което физическо лице, наречено служител, се задължава да извършва специфична дейност за и под ръководството на работодател, юридическо лице или физическо лице, което от своя страна е длъжно да изплати възнаграждението, наречена заплата и осигуряване на подходящи бизнес условия, поддържане на безопасността и здравето на работното място"*.[18]

В *Кодекса на труда* се дава по-компресирано определение на индивидуалния трудов договор: това е договорът, под който физическо лице, наричано по-нататък "служител", е длъжно да осигурява работа за и под ръководството на работодател, физическо или юридическо лице, срещу възнаграждение, наречено заплата (член 10).

Забележка: считаме за ограничение на определението на индивидуалния трудов договор, дадено от Кодекса на труда, факта, че не се споменават задълженията на работодателя.

Общи задължителни елементи, специфични елементи, договарящи се страни

Индивидуалният трудов договор се характеризира със следните елементи:

1. Това е правен акт, ръководен от принципа на **свобода на волята**; страните са свободни да сключат трудов договор и да определят безпрепятствено съдържанието.

2. Има само **две части** (предмети): служителят и работодателят (собственик).

3. Има ли **двустранен** договор, докато страните се ангажират взаимно.

[18] A. Ticlea, , Нови регулаторни актове - Кодексът на труда в "Румънски преглед на трудовото право" no. 1/2003, p. 8-9

4. **По взаимно съгласие**, като е достатъчно простото съгласие на волята на страните за жизнеспособното създаване на договора. Трябва да се сключва само в писмена форма[100], условието е *ad probationem*, а *не ad valitatem*.

5. Е **обременителен** и **комутативен**. Обременяващо се, защото всяка страна иска да получи предимство, тъй като възнаграждението е известно **ab initio** при сключването на договора. Комутативно, докато задължението на една страна е еквивалентно на другото.

6. Има **персонален** характер, т.е. е сключен с *intuitu personae* предвид професионалното обучение, уменията и компетентността на лицето, което иска работа.

7. Това е договор с **последователно изпълнение**, извършено навреме. Следователно, в случай на неизпълнение или неподходящо изпълнение на част от възникналите задължения, наказанието ще бъде **прекратяване**, което води до нарушение на договора, само за бъдещето - *ex nunc* - а не на неговото решение - което отменя договорът със задна дата *ex tunc*[101].

8. Има ли **договор за номинация**, докато съответства на определена юридическа операция и се ръководи от правилата на трудовото право.

9. Чрез този договор, наетото лице поема задължението "**да се направи**", което ще се извършва в природата.

10. Индивидуалните трудови договори **не могат да бъдат сключвани при условие на отлагане** (раждането на последиците ще зависи от постигането на бъдещо и несигурно събитие) и **не може да бъде повлияно от решаващо условие** (което би довело до прекратяване на договора на бъдещо, несигурно събитие.

11. По изключение могат да бъдат засегнати индивидуални трудови договори:

- **с прекомерно закъснение** (при изпълнението на което договорът ще бъде прекратен за в бъдеще, при запазване на вече произведените последици) в случаите, когато със закон е разрешено да сключва индивидуален трудов договор за определен период[102];

- **със срок на изчакване**, но сигурен, когато индивидуалният трудов договор е сключен на по-ранна дата в сравнение с началото на неговите последици (например: трудовият договор е сключен на 1 март, знаейки със сигурност, че на 15 март титулярът на длъжността пенсионира). Не е позволено обаче сключването на индивидуален трудов договор, засегнато от период на изчакване и несигурно.

В доктрината[103] трудовото законодателство получава интуитивно-конкретно представяне под формата на три концентрични кръга: закон, колективен трудов договор и индивидуален трудов договор. Индивидуалните трудови договори са източник на закон, който материализира правата и задълженията на страните, както е предвидено в закона, както и в колективния трудов договор. Само чрез сключване и изпълнение на индивидуалния трудов договор стават приложими към разпоредбите на закона за законно наемане на работа или към разпоредбите на колективния трудов договор, отнасящи се до правата и задълженията на работодателя и служителите.

---

[100] Чл. 16, ал. 1 от Кодекса на труда
[101] S. Ghimpu, A. Ticlea, op.cit., p. 141.
[102] Разпоредби по чл. 83 от Кодекса на труда.
[103] Виж S. Ghimpu, I. T. Ştefănescu, S. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, op. cit., p. 171.

Съгласно чл. 11 от Кодекса на труда "клаузите на индивидуалния трудов договор не могат да съдържат противоречащи разпоредби или права под минималното ниво, установено с нормативни актове или колективни трудови договори".

Преговори и сключване на индивидуалния трудов договор

1. Условия на валидност

За да се разгледа валидното сключване на индивидуален трудов договор, се изисква да бъдат изпълнени следните условия:

А. Правоспособност на лицето, което иска труда

Чрез правоспособност като физическо лице, това означава:

- *Lato sensu*, както способността за използване, така и способността за упражняване;

- *Stricto sensu*, само способността да се използва.

Поради естеството на индивидуалния трудов договор, физическото лице може да сключи трудов договор само ако има правоспособност *lato sensu*

Лицето придобива пълен капацитет да сключи трудов договор на възраст 16 години[104], предполагайки, че на тази възраст има физическа и психическа зрялост, необходима за сключване на трудово правоотношение.

Съгласно разпоредбите на член 49, алинея 4 от Конституцията минималната възраст за наемане на работа е на 15 години (поради това непълнолетните лица на възраст под 15 години не могат да бъдат наети като служители). Непълнолетните лица на възраст между 15 и 16 години признават ограничена способност да бъдат наети, т.е. тяхното наемане е възможно единствено със съгласието на родителите (и на двамата родители) или на техните законни представители и само за работа, съответстваща на тяхното физическо развитие и умения, ако по този начин не са застрашени тяхното здраве, развитие и професионално обучение.

Родителското съгласие трябва да бъде:

- **Предприети** или **съпътстващи** сключването на трудовия договор;

- **Специално**, т.е. да се отнася до този трудов договор;

- **Експресирайте**, т.е. да бъдете ясни, недвусмислени.

В някои случаи се увеличава възрастта за наемане на работа. Например: пристанищните работници, професионалните приемни родители, шофьорите за международен превоз на товари или пътници са наети само от 18-годишна възраст, а жените, които желаят да практикуват като охрана, се занимават само от 21-годишна

[104] Art. 13 din Codul muncii.

възраст , Също така, заетостта при тежка, вредна или опасна работа може да се извърши едва след навършване на 18-годишна възраст (член 13, алинея 5[19] от Кодекса на труда).

Разрешения за работа. Разрешението за работа е официален документ се издава при поискване на чужденци, които отговарят на условията, предвидени в румънското законодателство по отношение на наемането на работа и които са поискали по документите за преминаване на границата визата за дългосрочно пребиваване за наемане на работа. Съгласно Закон №. 203/1999 относно разрешенията за работа на (в измененото от Спешната правителствена наредба 130/2005, одобрена със Закон № 377/2005, разрешението за работа дава право на притежателя да бъде заети в Румъния чрез сключване на индивидуален трудов договор за определен срок, по време на срока на валидност, на физическо или юридическо лице в Румъния, или на упълномощен представител в Румъния на юридическо лице със седалище в чужбина. Визата за дългосрочно пребиваване за наемане на работа се предоставя на чужденци въз основа на становището на Службата за миграция на работната сила и на Органа за чужденците.

Законът регламентира няколко вида разрешителни за работа, като всеки от тях е посочил срока на валидност.

Може да бъде нает без разрешение за работа:

- Чужденците, които са установили съгласно закона местоживеене в Румъния;

- Гражданите на държавите-членки на ЕС, на държавите, подписали Споразумението за Европейското икономическо пространство, и членовете на техните семейства;

- Чужденци, чийто достъп до пазара на труда в Румъния е чрез споразумения, конвенции или двустранни споразумения;

- Чужденци, които извършват учебни, научни или временни дейности, поискани от министерствата;

- Чужденци, членове на семейството на румънските граждани.

Заетостта без разрешително за работа или поддържане на работа на чужденец, който няма валидно разрешение за работа, представлява престъпление и се наказва с глоби от 5 000 до 10 000 лева.

Забрана за заетост:

---

[19] **Член 13**
(1) физическо лице, което придобива трудова заетост на 16 години.
(2) физическото лице може да сключи трудов договор като нает лице и на възраст 15 години, със съгласието на своите родители или законни настойници, подходящ за дейности с физическо развитие, умения и знания, ако такива не са застрашава здравето, развитието и обучението.
(3) Забранява се наемането на лица на възраст до 15 години.
(4) Забранява се наемането на лица, поставени под съдебна забрана.
(5) Заетостта при тежки, вредни или опасни работни места може да се извърши след навършване на 18-годишна възраст; тези места се определят с решение на правителството.

Не може да сключва трудов договор:

- непълнолетни на възраст под 15 години и,

- лица, поставени под забрана на съда поради отчуждение или олигофрения.

Съществуват обаче и известни ограничения на правоспособността, наречени **несъответствия**[105], установени от правила с императивен характер.

Примери за несъвместимости, специално регулирани от закона:

а. съгласно член 121 и член 125, алинея 1 от Кодекса на труда, *младите хора на възраст до 18 години* не могат да осигуряват допълнителна работа и нощен труд;

б. съгласно член 125, алинея 2 от Кодекса на труда *бременните жени, жените, които са родили наскоро, и кърмещите*, не могат да бъдат задължени да осигуряват нощна работа;

в. *чираците* не могат да предоставят работа, извършена при тежки, вредни или опасни условия, нито допълнителна работа или нощна работа;

д. не могат да бъдат възложени функциите на *мениджърите*:

- лица, осъдени (или в хода на наказателно преследване или съдебен процес) и ненадеждност на закона или с решение на съда за едно от престъпленията, предвидени в някои закони[106] (с посочване на член 4, алинея 3 от Закон № 22 / 1969 г., изменен със Закон № 54/1994 г.);

- лица, които не са навършили 21 години и в някои случаи са навършили 18 години[107];

г. функцията на *магистрат* е несъвместима с каквато и да е публична или частна служба, с изключение на тази на висшите учебни заведения. На съдиите и прокурорите е забранено да упражняват пряко или чрез посредници дейностите на търговията, както и участие в управлението или администрацията на търговски дружества или на гражданското общество или автономни дружества;

е. упражняването на *адвокатската* професия е несъвместимо с (член 14 от Закон № 51/1995):

---

[105] Виж S. Ghimpu, A. Ţiclea, op. cit., p.147.

[106] Виж чл. 4 от Закон № 22/1969 относно назначаването на управители, предоставянето на гаранции и отговорността за управлението на имуществото на социалистическите организации: "" Лице, осъдено за извършване на някое от престъпленията, посочени в приложението към този закон, може да не е управител, дори ако е бил опростен. "Лице, което е в процес на съдебно преследване или наказателно преследване за извършване на някое от престъпленията, изброени в приложението, не може да бъде нает или прехвърлен на длъжността администратор.
"Ако възникне амнистия по време на наказателното преследване, наказание или присъда, нарушителят, който е извършил някое от престъпленията, изброени в приложението, не може да бъде държан в продължение на две години от датата на амнистията. не могат да бъдат разглеждани по време на процеса и 2 години след изтичането на срока.
"С" извършване на престъплението "се има предвид извършването на някой от актовете, посочени в приложения списък, които законът наказва като престъпление или опит за престъпление, както и участие в извършването им като автор, подбудител или съучастник.

[107] Idem, чл. 3.

1. заплата в рамките на професии, различни от тези на адвоката;

2. професиите, които имат неблагоприятно въздействие върху достойнството и независимостта на адвокатската професия или принципите на морала;

3. прякото упражняване на съществени факти от търговията;

д. според *наказателното право*:

- не могат да заемат функции, свързани с упражняването на държавна власт, и не могат да заемат длъжност или да упражняват професия по естеството си, която е била използвана от осъдения за извършване на престъплението, ако основната санкция е лишаване от свобода най-малко две години; Съдът установи, че по отношение на характера и сериозността на престъплението, обстоятелствата, причините и лицето на нарушителя, това наказание е необходимо;[20]

- когато извършителят е извършил деянието, дължащо се на неработоспособност, липса на обучение или други причини, които го правят негоден за работа в определена длъжност или за упражняване на професия, занаят или друга професия, той може да се яви на мярката за безопасност състоящи се в забрана за заемане на тази функция или за упражняване на тази професия, търговия или професия;

е. съгласно разпоредбите на Закон №. 188/1999, качеството на *държавния служител* - лицето, назначено в публична длъжност, е несъвместимо с каквато и да е друга обществена длъжност, с изключение на качеството на учителя. Също така, държавните служители не могат да изпълняват функциите си в автономни дружества, търговски дружества или други звена за печалба и не могат да се ангажират с търговски дружества с частен капитал, които имат печалба, във връзка с правомощията и задълженията, произтичащи от тях функции, които те притежават (членове 56-57);

ж. макар в нашето законодателство да се приеме *натрупването на функции*, според изрично предвидените конституционни правила натрупването не е позволено:

- в съответствие с член 105, алинея 1 от Конституцията, "членството в правителството е несъвместимо с упражняването на всяка друга оправомощена публична длъжност, с изключение на сенатора или заместникът";

- разпоредбите на член 125, алинея 3 и член 132, алинея 2 от Конституцията предвиждат, че магистратът е несъвместим с всяка друга публична или частна служба, с изключение на учителската професия във висшето образование. Същата забрана е предвидена в член 144 от Конституцията за длъжността съдия в Конституционния съд;

к. *чужденците* не могат да заемат публични длъжности, а службите, граждански или военни, не могат да бъдат съдии и прокурори (член 2, алинея 2 от Закон № 123/2001 относно режима на чужденците в Румъния). Чужденците не могат да бъдат наети като настойници, туристически екскурзовод, митнически служител, експерт и консултант в рамките на институцията "Застъпник на народа" или в Законодателния съвет и не може да бъде част от Органа на обществените гвардейци.

Б. Медицински преглед на работоспособността

[20] Член 64, алинея 1, буква а-в, член 65 и член 68 от Наказателния кодекс.

В *Кодекса на труда* се уточнява, че *"дадено лице може да бъде наето само въз основа на медицинско свидетелство, което удостоверява, че съответното лице е годно за осигуряване на тази работа. Неспазването на тази разпоредба води до недействителност на индивидуалния трудов договор "*(член 27, алинея 1 и член 2 от Кодекса на труда).

Възможно ли е тази недействителност да бъде отстранена? Разбира се, да, защото ако служителят представи медицинското удостоверение след сключването на индивидуалния трудов договор и сертификатът показва, че служителят е годен да работи, така сключеният договор остава валиден.

Компетентността и процедурата за издаване на медицинското становище, както и наказанията, приложими към работодателя в случай на наемане на работа или промяна на мястото или начина на работа без медицинско мнение, се установяват със специални закони.

Искането за тестове за бременност при наемане на работа е забранено.

При наемане на работа могат да се изискват медицински изследвания за конкретни области на общественото здравеопазване, храна, образование, както и други, установени с нормативни актове.

Представянето на медицинското свидетелство е задължително и в следните случаи (член 28):

а) при връщане на работа след прекъсване от повече от 6 месеца, при работни места, които са изложени на въздействието на вредни професионални фактори, и една година в други случаи;

б) в случай на командироване или преместване на друга работа или друга дейност, ако възникне промяна в условията на заетост;

в) в началото на мисията, в случай на нает работник, нает чрез трудов договор;

г) в случай на чираци, практикуващи, ученици и студенти, в ситуация, в която те трябва да бъдат обучени за работа и професии, както и в случай на промяна на работата по време на обучението;

д) на редовни интервали, в случаите на тези, които работят в условия на излагане на вредни професионални фактори, съгласно правилата на Министерството на здравеопазването и семейството;

е) на редовни интервали, в случаите на онези, които извършват дейности с риск от предаване на болести и които работят в хранително-вкусовия сектор, зоотехническия сектор, инсталациите за питейно водоснабдяване, детските общности, санитарните възли, съгласно разпоредбите на Министерството на здравеопазването и семейството;

ж) на редовни интервали, в случаите на тези, които работят в единици без рискови фактори, да се диференцират медицински прегледи в зависимост от пол, възраст и здравословно състояние съгласно разпоредбите в колективните трудови договори.

В. Правоспособност на работодателя

Може да се срещнат две ситуации:

а. Работодателят е юридическо лице

Юридическото лице "може да има само тези права, които съответстват на целта, която са установени със закон, с учредителния договор или с учредителния акт"[109]. Упражняването на правата и задълженията се измерва от органите му. Заетостта и уволнението на персонала са възможни, както следва:

а. в случая на автономните дружества и търговските дружества с мажоритарен държавен капитал тази задача се носи от управителя;

б. в случая на търговски дружества с пълен частен капитал компетентният орган да наема служители и по този начин да сключва трудови договори може да бъде председател на борда на директорите или единствен администратор;

в. В случая на други юридически лица компетентността за сключване на трудовите договори принадлежи на едноличния ръководен орган.

Съгласно член 14, алинея 2 от Кодекса на труда "юридическото лице може да сключи индивидуален трудов договор като работодател, считано от момента на придобиване на правосубектност".

Юридическо лице - колективен субект по закон - придобива юридическа правосубектност, резултат от неговото създаване, чрез постановление на компетентния орган, според случая, за създаването и т.н.

Например търговските дружества и кооперативните дружества стават юридически лица от датата на вписване в Търговския регистър, асоциациите и фондациите към датата на вписване в Регистъра на сдружения и т.н.

б. Работодателят е физическо лице

В такъв случай:

- ако лицето, за което се осигурява дейност, е непълнолетно на възраст между 14 и 18 години, не може да наеме наетия персонал чрез сключването на индивидуален трудов договор, нито с предварителното съгласие на родителя, настойника или попечителите;

- Ако собственикът е физическо лице, което е навършило 18 години и е придобило пълния капацитет за упражняване, има пълна възможност да сключва трудови договори (член 14, алинея 3 от Кодекса на труда).

Г. Съгласието

Същественото условие на гражданския правен акт, съгласието се състои в проявяването на решението за сключване на правния акт[110]. Съгласието също е съществено условие за валидността на трудовия договор, следователно:

---

[109] Чл. 34 от Постановлението. 31/1954 относно физическите и юридическите лица (отменени с влизането в сила на новия Граждански кодекс)
[110] I. Dogaru, op. cit., p. 153.

- страните трябва да изразят готовността си да сключат трудов договор по свободен, недвусмислен начин и при пълно познаване на фактите;

- за сключването на трудовия договор трябва да бъде постигнато съгласието на двете страни. Към датата на това споразумение се счита, че трудовият договор е сключен (с консенсусен характер, счита се за сключен "солов консенсус" без формалното условие).

Условията на валидност на съгласието[111]:

- трябва да произлиза от разумно лице,

- да бъде дадена с намерението да произвежда правни последици,

- трябва да бъде екстериорно (индивидуалният трудов договор се сключва в писмена форма на румънски, съгласно разпоредбите на чл. 16, ал. 1[21] от Кодекса на труда);

- волята да бъдете съзнателни и свободни,

- съгласието да не бъдете засегнати от пороци.

Подсъзнанието за съгласие са тези обстоятелства, които засягат съзнателния и свободен характер на волята, включена в правен акт, по начин, който представлява основание за санкциониране на съответния акт с относителната недействителност.

Съгласно разпоредбите на Гражданския кодекс са налице следните пороци на съгласието:

- **Грешката**, т.е. фалшиво представяне на реалността в съзнанието на една страна, при сключването на граждански правен акт. Съществува грешка, ако служителят сключи трудов договор само поради това, че погрешно представлява една или повече от съществените клаузи: заплата, място на работа и т.н. Ако представителството е било правилно, служителят би отказал сключването на договора.

- **Измама** (dolus), се състои от всички (лъжливи) измамни маневри, използвани от една от страните за сключване на гражданския правен акт, за да заблудят другата страна и да определят такова, за да приключат съответния акт. Без тази грешка, част от нея не би приключила с правния акт. Служителят може да използва хитрост при сключването на

---

[111] Idem, p. 154 and the following.

[21] **Чл. 16**

(1) Индивидуалният трудов договор се сключва въз основа на писменото съгласие на страните, на румънски език, преди началото на дейността на служителя. Задължението за сключване на индивидуален трудов договор в писмена форма се носи от работодателя.

(2) Преди започване на дейността индивидуалният трудов договор се регистрира в общия регистър на наетите лица, който се изпраща на инспекцията по труда.

(3) Работодателят е длъжен, преди започване на дейността, да предостави на служителя копие от индивидуалния трудов договор.

(4) Работодателят е длъжен да съхранява копие от индивидуалния трудов договор на служителите, които работят на това място.

(5) Работата по индивидуален трудов договор представлява старшинство.

(6) Немотивираните отсъствия и неплатеният отпуск се приспадат от трудовия стаж.

(7) Изключение от разпоредбите на ал. 6 отпуска за неплатено професионално обучение, предоставено при условията на чл. 155 и 156.

Изменена със Спешна правителствена наредба 53/2017

трудовия договор, като показва фалшиви документи по отношение на квалификациите или обучението.

Насилието - порок на съгласието се състои в това, да се вдъхне лице, под влиянието на заплахата (vis, metus), страх от лошо нещо да го определи да сключи правния акт, което иначе не може да бъде направено.

Това наказание за съгласие (насилие) получава теоретично отношение, докато на практика сключването на индивидуалните трудови договори не е доказано възможно.

Д. Предмет на договора

Гражданският кодекс предвижда, че *"целта на конвенциите е тази, за която страните или едната страна поема задължения"*.

В индивидуалния трудов договор всяка от двете страни се задължава да обезщети неразривно във връзка с ползата на другата страна. Клаузите за обезщетение и възнаграждение заедно са предмет на трудовия договор. По-конкретно, изпълнението на работата на служителя и възнаграждението на работата от страна на работодателя е предмет на трудовия договор.

Е. Причина за договора

Причината за договора може да се определи като съществено условие, необходимо за валидността на всеки правен акт, който се състои в преследваната от страната или страните цел на сключването на договора[113]. Целта се дава от последователност от представяния на това, което той / тя иска да постигне чрез сключването на този акт; изявленията се отнасят до причините, определящи дадено лице да сключи правния акт. Предоставянето на работа от служителя е целта на работодателя, а заплатата на предоставената работа представлява целта, която преследва лицето, което е заето.

Заедно със съгласието, каузата образува **правната воля** и ще представлява мотивацията, която определя поемането на задължението[114].

2. Изисквания към заетостта

В определени ситуации сключването на индивидуалния трудов договор зависи от изпълнението на следните изисквания:

1. Разпределението на работата е административен акт, индивидуално обхванат от правни източници. Например, Закон №. 76/2002 относно системата за осигуряване при безработица и стимулирането на заетостта, предвижда, че агенциите за трудова заетост имат задължението да наемат лицата, които имат качеството на безработните.

2. Предходното становище се урежда от специални правни разпоредби. Например съгласно Правителственото решение № 28/2001 е от съществено значение мнението на Министерството на културата за назначенията на директорите на културни центрове в Румъния в страната и в чужбина и на дипломатическия персонал с изключителни задължения в тази област на културата. Също така за качеството на професионалните приемни родители е необходимо сертифицирането на Комисията за закрила на детето (Н.Р. № 679/2003).

---

[113] I. Dogaru, op. cit., p. 179.
[114] S. Ghimpu, A. Ţiclea, op. cit., p. 158.

3. Условията за обучение се определят от закона за възлагане на определени функции.

4. Дължината на трудовия стаж в специалността като старшинство в търговията (за работниците) или в положение (за другите категории служители) представлява вид на старшинство по време на работа. Старшинството в длъжност или старшинство в юридическата специалност, представляващо на свой ред вид на старшинството по специалност;

5. Стажът е период от време, изрично регламентиран от закона, необходим за настаняването и подобряването на професионалното обучение на някои категории завършили висше образование, осъществяващи специфична дейност, специфична за специалността: Примери:

- за съдия, прокурор, адвокат, нотариус, съдебен изпълнител стажът е с продължителност две години;

- за лекарите и фармацевтите продължителността на стажа е една година;

- за експерт-счетоводители и дипломирани счетоводители стажът трае три години;

6. Предварителната проверка на професионалните и личните умения[115] се изисква в определени сфери на дейност преди сключването на индивидуални трудови договори: случаят с пилотите на самолетите, влаковите шофьори, електротехниците за високоволтови линии и др.

7. Заетост според компетентността. Изискването за наемане на работа въз основа на компетентността се урежда от Кодекса на труда, както следва: "индивидуалният трудов договор се сключва след предварителната проверка на професионалните и лични умения на търсещия работа" (чл. 29, ал. 1).

Начинът, по който се извършва проверката, са посочени в приложимото колективно трудово споразумение, в статута на персонала и във вътрешните правила.

Изискваната от каквато и да е форма информация от страна на работодателя на кандидата по време на предварителната проверка на уменията не може да има друга цел, освен да оцени способността за заемане на въпросната длъжност, както и професионалните умения изискване.

Работодателят може да поиска информация от лицето на кандидата от бившите си работодатели, но само по отношение на изпълняваните от тях функции и продължителността на трудовото правоотношение и само при предварително уведомяване на заинтересованото лице.

Конкурсът или изпитът.

Назначаването на персонал в публичните институции и власти и други бюджетни звена се извършва само чрез конкурс или проверка, според случая (член 30 Кодекс на труда).

---

[115] Виж C. Belu, Съображения относно правилата на пробния период в новия Кодекс на труда, в Румънския преглед на трудовото право "№ 2/2004, с. 37-31

Съществуващите свободни позиции в списъците с длъжности ще бъдат на разположение за конкурса, във връзка с нуждите на всяко звено.

С публикуването на свободните позиции ще бъде публикувана и датата и мястото, където ще се проведе конкурсът, както и подробна информация за условията на участие и темите за конкурса.

Ръководството на предприятието създава комисия за проверка, за да провери спазването на условията за участие в конкурса, както и професионалната компетентност на кандидатите. Комитетът се състои от ръководителя на катедрата, в която се кандидатства кандидатът, неговият йерархичен ръководител, представител на профсъюзите и по целесъобразност специалисти в специализираното висше образование, изследователски отдели от министерството или от другите централни или местни институции на координиращата публична администрация.

Конкурсът се състои от писмен тест, устно изпитание или интервю.

Резултатът от конкурса ще бъде записан в доклад, подписан от всички членове на комисията за разглеждане. Въз основа на получените оценки, Комисията ще определи реда на изпита за успех в конкурса.

След завършване на проверката, звеното ще покаже списъка с кандидатите, допуснати до конкурса.

В рамките на 3 дни от излагането могат да се правят оспорвания. Оспорванията се разследват и се уреждат от управителя на звеното и се съобщават на заявителя в рамките на 5 дни.

Кандидатите, които са успели да участват в конкурса, са длъжни да заемат длъжност в максимален срок от 15 календарни дни от датата на отбелязване. В случай на непредставяне на длъжността в определения срок, длъжността се обявява за свободна и се съобщава на следното лице, обявено за допуснато в конкурса, на възможността да бъде назначено на тази длъжност.

Условията за организиране и провеждане на конкурса се определят с наредбата, утвърдена със заповед на управителя на специалния централен орган.

Ако на конкурса, организиран с цел получаване на работа, не са представени няколко кандидати, заетостта се извършва чрез проверка.

Пробен период.

За да се проверят уменията на служителя, при сключването на индивидуалния трудов договор може да бъде определен пробен период от не повече от 90 календарни дни за функциите на изпълнение и не повече от 120 календарни дни за управленски функции.

Проверката на професионалните умения за наемане на лица с увреждания се извършва изключително чрез пробния период от максимум 30 календарни дни.

Заетостта на завършилите висши учебни заведения в началото на професията им се извършва чрез установяване на пробен период от не повече от 6 месеца, който се счита за период на стаж. В края на пробния период работодателят е длъжен да издаде удостоверение, одобрено от Териториалния инспекторат по труда.

Индивидуалният трудов договор може да бъде прекратен както по време на, така и в края на пробния период, чрез писмено уведомяване по инициатива на която и да е от страните.

Продължителността на пробния период служителят се ползва с всички права и има всички задължения, предвидени в трудовото законодателство, в процедурните правила, в приложимия колективен трудов договор, както и в индивидуалния трудов договор (член 31 Кодекса на труда).

По време на изпълнението на индивидуален трудов договор може да бъде определен само един пробен период. По изключение служителят може да бъде подложен на нов пробен период в ситуация, в която той започва с този работодател в нова длъжност или професия или да извършва дейността си на място на работа с с тежки вредни или опасни условия.

Пробният период представлява старшинство (член 32, алинея 3 от Кодекса на труда).

Съгласно чл. 33 от Кодекса на труда: "Срокът, в който може да се извършат последователни трудови дела на няколко лица за една и съща длъжност, е максимум 12 месеца". Считаме, че настоящият регламент е недопустим, докато в духа на трудовото право никой не може да бъде нает за пробен период.

Суспендиране на индивидуалния трудов договор:

Правни разпоредби:

Чл.49 от Кодекса на труда

(1) Прекратяването на индивидуалния трудов договор може да се намеси по закон, със съгласието на страните или едностранно действие на една от страните.

(2) Прекратяването на индивидуалния трудов договор води до прекратяване на осигуряването на работа от страна на наетото лице и изплащането на заплата от работодателя.

(3) По време на преустановяване могат да продължат да съществуват права и задължения на страните, различни от посочените в ал. 2, ако са предвидени от специални закони, чрез приложимия колективен трудов договор, чрез индивидуални трудови договори или чрез вътрешни правила.

(4) В случай на прекратяване на индивидуалния трудов договор поради фактите, които се дължат на наетото лице, за срока на временното прекратяване няма да се ползва от права, произтичащи от качеството на служителя.

(5) Всеки път, когато през периода на прекратяване на договора има причина за прекратяване на правото на индивидуалния трудов договор, преобладава причината за прекратяването му по закон.

(6) В случай на прекратяване на индивидуалния трудов договор се спират всички срокове, свързани със сключването, изменението, изпълнението или прекратяването на

индивидуалния трудов договор, освен в случаите, когато индивидуалният трудов договор е прекратен.

Чл.50

Индивидуалният трудов договор се спира от закона в следните случаи:

а) платен отпуск по майчинство;

б) отпуск за временна неработоспособност;

в) карантина;

г) упражняване на каквато и да е служба в рамките на изпълнителна, законодателна или съдебна власт за цялата продължителност на мандата, ако законът предвижда друго;

д) осъществява назначаването на ръководител в синдиката;

е) непреодолима сила;

ж) в случаите, когато служителят е поставен под превантивен арест по смисъла на Наказателно-процесуалния кодекс;

з) от датата на изтичане на периода, за който са издадени становища, разрешения или одобрения, необходими за упражняване на професията. Ако в срок от шест месеца служителят не е подновил становищата, разрешенията или одобренията, необходими за упражняване на професията, индивидуалните трудови договори се прекратяват със закон;

и) в други случаи, изрично предвидени от закона.

Чл. 51

(1) Индивидуалният трудов договор може да бъде спрян по инициатива на служителя в следните случаи:

а) отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или, в случай на дете с увреждания, до 3-годишна възраст;

б) отпуск за грижи за болно дете на възраст до 7 години или, в случая на дете с увреждания, за междувременно заболяване, до навършване на 18-годишна възраст;

в) отпуск по бащинство;

г) отпуск за професионално обучение;

д) упражняването на избирателни функции в рамките на професионалните органи, създадени на централно или местно ниво, през целия мандат;

е) участие в стачката.

ж) годишен отпуск за настаняване

(2) Индивидуалните трудови договори могат да бъдат преустановени в ситуация на немотивирани отсъствия на работника и служителя при условията, предвидени в приложимия колективен трудов договор, индивидуалния трудов договор, както и в процедурните правила.

(буква буква, въведена със Закон 57/2016)

Чл.52

(1) Индивидуалният трудов договор може да бъде спрян по инициатива на работодателя в следните случаи:

(Обявен за неконституционен с Решението на Конституционния съд 261/2016)

б) в случай, когато работодателят подаде наказателна жалба срещу служител или е изпратен в съда за престъпни деяния, несъвместими със заеманата длъжност, до окончателното решение на съда;

в) в случай на временно прекъсване или намаляване на дейността без изтичане на трудовото правоотношение поради икономически, технологични, структурни или подобни причини;

в)[1] по делото срещу служител е взето, в съответствие с условията на Наказателно-процесуалния кодекс, мярката за съдебен контрол на съдебния контрол или на гаранция, ако в неговата задача са били определени задължения, които възпрепятстват изпълнението от работата по договора, както и в случаите, когато служителят е арестуван у дома, а съдържанието на мярката възпрепятства изпълнението на трудовия договор;

г) продължителността на командирането;

д) при прекратяване от компетентните органи на становищата, разрешенията или удостоверенията, изисквани за упражняването на професиите.

(2) В случаите по ал. 1, букви а) и б), ако се установи, че съответното лице е невиновно, работникът и служителят се възобновява предишната си дейност и се изплаща по силата на правилата и принципите на договорната отговорност, компенсация, равна на основната му заплата и други права, които липсват по време на периода на суспендиране на договора.

(3) В случай на временно ограничаване на дейността по икономически, технологични, структурни или други подобни причини, работодателят има възможност за съкращаване на работната програма от 5 до 4 дни седмично, за период надхвърлящ 30 работни дни. последващо намаляване на заплатите до отстраняване на ситуацията, довела до намаляване на програмата, след предварително консултиране на представителя на синдикатите на ниво звено или на представителите на служителите, според случая.

Чл. 53

(1) По време на намаляването и / или временното прекъсване на дейността, служителите, участващи в намалена или прекъсната дейност, които вече не са наети, получават надбавка, изплащана от фонда за възнаграждения, която не може да бъде по-малка от 75% основната заплата, съответстваща на работното място, освен при обстоятелствата, предвидени в чл. 52 (3).

(2) По време на съкращаването и / или временното прекъсване, посочено в ал. 1, наетите лица ще бъдат на разположение на работодателя, като имат възможност по всяко време да възобновят дейността.

Чл.54

Индивидуалният трудов договор може да бъде спрян, по споразумение между страните, в случай на отпуск без заплащане за обучение или за лични интереси.

Същността на индивидуалния трудов договор са последователни обезщетения, които се извършват навреме. Въпреки че съществува такъв договор, може да възникнат определени ситуации, които препятстват постигането на взаимните задължения на страните. Доколкото неизпълнението на задълженията по договора е в резултат на преходните причини, обаче, задълженията могат да бъдат извършени впоследствие, трудов договор се прекратява[22]. Тя е спряна по отношение на основните й ефекти - осигуряването на работна ръка и заплащането на подходяща заплата. Договорът за наемане на работа не прекратява постоянно, но се извършва само временно прекратяване на неговите последици[23].

Въвеждането на суспендирането се основава на естеството на двустранния характер и на последователните ползи от индивидуалния трудов договор. Единствено в случаите на договори с последователни обезщетения, които ще имат постепенно действие във времето, е възможно да настъпят прекратяване на такива ефекти. По отношение на двустранните договори, които се характеризират с взаимни задължения на страните и взаимозависимостта на взаимните задължения, прекратяването на изпълнението на задълженията от една от договарящите страни определя прекратяването на изпълнението на взаимните задължения и взаимозависимостта на другата договаряща партия.

Тъй като трудовият договор принадлежи към категорията на тези с последователно изпълнение, когато ще има временно прекъсване в изпълнението на обезщетенията, които обикновено се извършват от самия служител, ще станем свидетели и на временното прекратяване на корелативните облаги от страна на работодателя[24].

Прекратяването на трудовия договор може да се породи от външни причини на волята на страните (суспендиране по закон) или, напротив, да има източник в своето съгласие за воля или воля само на част от тях, дали служителят или служителят[25]. Следователно съществуват няколко случая на прекратяване, а именно: суспендиране по закон, прекратяване по взаимно съгласие на страните, временно прекратяване с едностранно действие на наетото лице, прекратяване чрез едностранно действие на работодателя[26].

Не във всички случаи, в които служителят не работи, става въпрос за прекратяването на договора. Не може да се счита за преустановяване на трудовия договор

---

[22] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *Право на работа, издание II-а, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001, с. 290; C. V. Stănoiu, Прекратяване на трудовия договор, в румънския правен преглед №. 7/1968, стр. 31-40.*
[23] I. T. Ştefănescu, *op. cit.*, 1999, p. 190.
[24] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit.*, 2001, p. 290.
[25] От практиката на Министерството на труда, социалната солидарност и семейството - въпроси и отговори - в "Румънския трудов закон" №. 1/2004, стр. 189.
[26] *Ibidem,* p. 290 and the following.

тези естествени прекъсвания на труда, така че работникът да може да възстанови работната сила и да е свързан със спецификата на трудовия договор. [27]

Прекратяването на индивидуалния трудов договор води до прекратяване на осигуряването на работа от страна на наетото лице и изплащането на трудовите възнаграждения от работодателя, могат да продължат да съществуват други права и задължения на страните, ако са предвидени в специални закони, чрез приложимия колективен трудов договор, чрез индивидуален трудов договор или чрез вътрешни разпоредби (член 49, алинеяи 2 и 3 от Кодекса на труда). По изключение, в случай на прекратяване на индивидуалния трудов договор поради фактите, които могат да се припишат на служителя, по време на временното прекратяване няма да се ползват права, произтичащи от качеството на служителя (член 49, алинея 4 от Кодекса на труда).

Продължителността на годишния отпуск и на други права не може да бъде повлияна от причините за прекратяване на индивидуалния трудов договор, с изключение на тези, които се дължат на работника или служителя, при условията на алинея 3, те са предоставени пропорционално на извършената работа през съответната календарна година[28].

Тези права трябва да бъдат определени в специални закони, чрез приложимия колективен трудов договор, чрез индивидуален трудов договор или чрез вътрешни правила. Замяна на неблагоприятно поставеното условие: "освен ако не е предвидено друго", има за цел да премахне неопределения характер в практиката[29].

В случай, в който работникът или служителят, след извършване на годишния отпуск, се ползва от отпуск за временна неработоспособност, няма правно основание за възстановяване на дела от съответната отпуск за отпуск за този период. [30]

Съгласно чл. 50 от Кодекса на труда, **индивидуалният трудов договор се спира от закона в следните случаи:**

а) платен отпуск по майчинство;

б) отпуск за временна неработоспособност;

в) карантина;

г) извършване на задължителна военна служба;

д) упражняване на каквато и да е длъжност в рамките на изпълнителен, законодателен или съдебен орган за цялата продължителност на мандата, ако законът предвижда друго;

е) осъществяване на ръководна длъжност в трудовото правоотношение;

ж) непреодолима сила;

---

[27] *Ibidem*, p. 290.
[28] O. Cazan, От практиката на Министерството на труда, социалната солидарност и семейството - въпроси и отговори - в "Румънския трудов закон" №. 1/2004, стр. 189.
[29] I. T. Ştefănescu, Изменения в Кодекса на труда, коментира Извънредна наредба на правителството № 65/2005, стр. 45.
[30] *Ibidem*, p. 190.

з) в случаите, когато служителят е поставен под превантивен арест по смисъла на Наказателно-процесуалния кодекс;

и) в други случаи, изрично предвидени от закона.

Договорът може да бъде прекратен, независимо от наличието на проявления на воля, поради определени обстоятелства, които правят невъзможно извършването на работата от страна на служителя.

а) Отпуск по майчинство. По време на периода, през който служителят е в отпуск по майчинство, работодателят не може да има служител на длъжност друго лице с трудов договор за неопределен период от време, но само за определен срок, до връщането на длъжността на съответния служител.

б) Временна неработоспособност. Служителите, които са осигурени в публичната система на пенсии и други социалноосигурителни права съгласно Закон № 19/2000, имат право на отпуск по болест (отпуск за временна неработоспособност), независимо от това дали временната неработоспособност е причинена от обща болест или злополука извън работното място, професионална болест или трудова злополука. Ако работникът или служителят не може да изпълнява работа поради временна неработоспособност, временното прекратяване на индивидуалния трудов договор действа съгласно принципите на правовата държава, тъй като този случай на прекратяване е независим от волята на договарящите се страни. По време на отпуска по болест се спира осигуряването на работата и впоследствие изплащането на възнагражденията, като работникът или служителят има право на обезщетение за временна неработоспособност, които се поемат от бюджета на държавното обществено осигуряване и/или от работодателя, според случая.

Прекратяването на трудовия договор продължава до възстановяването на служителя до възстановяване на неговата / нейната работоспособност.

в) Карантина. Служители, за които е забранено продължаването на дейността поради наличието на заразна болест през определения период от издадени от инспекцията по здравеопазване, техните индивидуални трудови договори се прекратяват със закон, тъй като причината за временното преустановяване е независима от волята на договарящите се страни. Докато е обявена карантина, на която е отказан достъп до работното място, договорът за наемане на работа се спира в основните си последици - осигуряването на труд и заплащане - на служител, ползващ се с други права, преди всичко на социалноосигурителната надбавка.

г) Военна служба по концентрация или мобилизация - в резултат от потвърждаването на чл. 50, буква г) от Кодекса на труда с чл. 46 от Закона. 446/2006 за подготовката на хора за отбрана[31].

д) Упражняване на каквато и да е служба в рамките на изпълнителни, съдебни и законодателни органи, ако законът предвижда друго. Регулирането на този случай на суспендиране е в съответствие с правните разпоредби, уреждащи несъответствията в случай на упражняване на позиция в рамките на изпълнителни, законодателни или съдебни органи. В случаите, в които за определени длъжности в изпълнителната власт,

[31] Публикувано в Официален вестник на Румъния, Част I, no. 990 от 12 декември 2006 г.

законодателни или съдебни органи е позволено натрупването на функции по специален закон, прекратяването на индивидуалния трудов договор не се намесва.

По принцип, по време на упражняването на мандата, независимо от това какви заглавия, в рамките на изпълнителните, законодателни или съдебни органи – се осъществява суспендирането по право на индивидуалния трудов договор на въпросния договор - договор, който преди това е придобил мандата. По изключение, законът може да предвиди друго. С други думи, дори да се придобие такъв мандат, досега съществуващите индивидуални трудови договори трябва да останат в сила и ще продължат да действат.

е) Осъществяване на водеща позиция в профсъюза, съгласно чл. 50, буква е) от Кодекса на труда и член 11, алинея 1 от Закон 54/2003 на синдикатите. [32]

По този начин, по време на периода, през който лицето, избрано в управителния орган, се изплаща от тази синдикална организация, неговият индивидуален трудов договор или, в зависимост от случая, трудовото правоотношение се преустановява и заема длъжността и мястото на работа, както и продължителността на трудовия стаж, съответно в специалността или в публична длъжност, в съответствие с разпоредбите на закона. На тази длъжност може да се назначи друго лице само с индивидуален трудов договор за неопределен период от време. Формулировката на чл. 11, ал. 1 от Закон № 54/2003 относно синдикатите е наложително и страните не могат да се отклоняват от неговите разпоредби.

ж) Форсмажорът[33] се определя като обстоятелство от външен произход с изключителен характер, което е абсолютно непредвидимо и неизбежно. Ако дадено събитие или обстоятелство се квалифицира като случай на непреодолима сила, е необходимо да се изпълнят следните три условия: да бъде външно, непредсказуемо и неизбежно. [34]

Смятат се за причини за форсмажорни обстоятелства: природни бедствия (земетресения, суша, наводнения, бури); сериозна криза на суровините; трудности при доставката и транспортирането; увреждане на работните машини; трудови конфликти и т.н. Такава ситуация може да бъде стачката във връзка със служителите, които не участват в прекратяването на колективната работа и с работодателя.

Суспендирането може да се извърши само през периода, в който се извършват външни непредсказуеми и неизбежни обстоятелства; ако има разногласия, служител може да се обърне към Съда, който ще реши дали работодателят злоупотреби с правото си.

з) В случай, че служителят е поставен под превантивен арест[35], съгласно условията на Наказателно-процесуалния кодекс. Арестът не означава сам вината.

Само след приключване на наказателното преследване и решението, във връзка с даденото решение, ще бъде определено дали съответното лице е виновно или не. При положителна причина причината за прекратяването на договора се счита за приписвана.

---

[32] Публикувано в Държавен вестник на Румъния, Част I-A, no. 73 от 5 февруари 2003 г.

[33] Al. Ticlea, A. Popescu, M. Tichindelean, C. Tufan, O. Tinca, *opecod as.*, p. 455.

[34] T. Ionascu, E. A. Barasch, непреодолима сила при изпълнението на договора и в "Икономически проучвания и правни изследвания" № 3/1964, стр. 380.

[35] Всеобщата декларация за правата на човека, чл. 11 (1). "Всяко лице, обвинено в извършване на престъпление, има право да бъде считано за невинно, докато докаже виновно, че ще бъде законно установен в хода на публичен процес, в който са били осигурени всички гаранции, необходими за неговата защита."

Ако се установи невинността, тя обаче няма да бъде задължена за реинтеграция, а не за изплащане на обезщетение в случай на нарушение на договора, настъпило след преминаването на повече от 30 дни след задържането, следователно са спазени с разпоредбите на закона. [36]

и) В други случаи, изрично предвидени от закона, в която ние илюстрираме:

- Извършване на стачка - за служители, които не извършват дейност през цялата продължителност на стачката;

- Прекъсване на дейността в строителството поради климатични условия. Например, чл. 6, ал. 1, буква в) от Спешната наредба на правителството на Република България №. 99/2000 за мерките, които могат да се прилагат в периоди с екстремни температури за защита на наетите лица, [37] изисква от работодатели, които не могат да осигурят подходящи условия на труд, да приемат, съгласувано с представителите на синдикатите или избраните представители на работниците и служителите досега като колективно разрушаване на работата с осигуряване на непрекъснатост на местата, където тя не може да бъде прекъсната, съгласно законовите разпоредби;

- В случай на професионален приемник;

- Наличие на наказателно преследване срещу магистрат;

- Съдебно производство срещу изпълнителните директори на търговските дружества (член 156, алинея 5 от Закон № 31/1990 относно търговските дружества); [38]

- Заемане на длъжността държавни служители в рамките на консултантските кабинети, длъжностните лица. Така, съгласно чл. 5, ал. 3 от Спешната наредба на правителството на Република България №. 32/1998 г. относно организирането на кабинета на високопоставени лица от централната държавна администрация, [39] в случаите на държавни служители, ако работата в кабинета на високопоставените лица се извършва със съгласието на институцията по произход, тогава индивидуалните трудови договори, сключени с тази институция институцията се прекратява до връщането на заеманата длъжност;

- В периода на заемане на качеството на съдебния асистент като представител на работодателските асоциации или синдикати в рамките на журито за преценка на трудови конфликти;

- През периода на съдебната техническа експертиза, в който случай служителите се възползват от своите работодатели, от които са наети във времето необходими за извършване на одити, да получават заплати, но в съответствие с поддържането на други права, предоставени от качеството на заетите лица (чл. 16, ал. 1 и чл. 2 от Спешната наредба на правителството № 2/2000 за организацията на работата на техническата експертиза и юридическата гледна точка). В тази ситуация прекратяването на договора е

---

[36] А виж по-долу, в член 61 от Кодекса на труда.

[37] Публикувано в Официален вестник на Румъния, част I-A, № 304 от 4 юли 2000 г., одобрено със Закон 25/2004 (публикувано в Държавен вестник на Румъния, част I, № 214 от 11 март 2004 г.).

[38] Преизд. В Държавен вестник на Румъния, част I-A, № 1066 от 17 ноември 2004 г., както е изменена и допълнена.

[39] Публикувано в Официален вестник на Румъния, част I-A, № 42 от 30 януари 1998 г., изменено и допълнено със Закон № 198/2005 (публикуван в Държавен вестник на Румъния, Част I, № 550 от 28 юни 2005 г.).

продължително или прекъснато, в зависимост от специфичните изисквания за изпълнение на съдебното производство по технически експертен опит;[40]

- По време на прекъсване на колективната работа в резултат на екстремни температури;

- За срока на действие на държавните служители се избират или назначават за упражняване на каквато и да е служба за обществено достойнство (чл. 61, ал. 3 и чл. 113, ал. 3 от Закон № 215/2001 на местната публична администрация);[41]

- В случай на отпуск за майчин риск, уреден с Извънредна наредба на правителството №. 96/2003 за закрила на майчинството на работното място. [42]

Прекратяването, определено от волята на работника или служителя, е следствие или на молба или опции, упражнявани от него, или на поведение, което е в противоречие с неговите задължения, но не може да доведе до прекратяване на трудовия договор.

Съгласно чл. 51, ал. 1 и 2 от Кодекса на труда, **индивидуалните трудови договори могат да бъдат преустановени по инициатива на работниците и служителите в следните случаи:**

А) отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или, в случай на дете с увреждания, до 3-годишна възраст. Лица, които през последната година преди датата на раждане на детето са постигнали в рамките на 12 месеца професионален доход, облаган с данък върху доходите в съответствие с разпоредбите на Данъчния кодекс, обезщетенията съгласно член 1, ал. 1 от Спешната наредба №. 148/2005 за подпомагане на семейството с цел отглеждане на дете, отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или в случай на дете с увреждания до 3 години, както и месечна помощ за сумата от 800 леи.

В случаите, когато раждането настъпва преди настъпването на срока, срокът се намалява до периода между датата на раждане на детето и датата на раждане, изчислен поотделно, заверен от специализирания лекар (член 4, алинея 5 от методологични изисквания от 22 декември 2005 г. за прилагане на разпоредбите на Извънредна наредба на правителството № 148/2005 за подпомагане на семейството за отглеждане на детето[43]).

От обезщетението и стимула за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или, в случай на дете с увреждания, до 3 години, евентуално се възползват всички естествени родители на бебето или едно от лицата, които са приели детето, на когото са поверени на детето, с оглед на приемането или които имат дете на мястото на поставяне или поставянето под процедура за спешни случаи, както и човекът, който е наречен настойник (член 5 от Извънредна наредба №. 148 / 2005 г.).

Отпускът и месечната помощ за детето се увеличават до 2-годишна възраст, а в случай на дете с увреждания - до 3 години, имат право на всяка от първите три доставки

---

[40] Публикувано в Държавен вестник на Румъния, част I-A, № 26 от 25 януари 2000 г.

[41] Публикувано в Официален вестник на Румъния, част I-A, № 204 от 23 април 2001 г., както е изменена и допълнена.

[42]Публикувано в Официален вестник на Румъния, част I-A, № 750 от 27 октомври 2003 г., с измененията.

[43] Публикувано в Официален вестник на Румъния, Част I, no. 7 от 4 януари 2006 г., изменена и допълнена с Правителствено решение №. 53/2006 (публикувано в Държавен вестник на Румъния, част I, № 57 от 20 януари 2006 г.).

или, според случая, за първите 3 деца, които са приети, дадени за осиновяване, поставени на разположение или на разположение в спешна процедура, доведени до настойничеството. Продължителността на родителския отпуск до 2-годишна възраст или в случай на дете с увреждания до 3 години се удължава по подходящ начин в случай на припокриване на две или три ситуации, пораждащи такова право, и се предоставя еднократна обезщетение (чл. 6, ал. 1-3 от Спешната наредба 148/2005).

Заявителят трябва да изпълни кумулативно следните условия:

(А) е румънски гражданин, чуждестранен гражданин или лице без гражданство;

(Б) има, в съответствие със законодателството по мястото на пребиваване, местоживеене или пребиваване на румънска територия;

(В) живеят заедно с детето / децата, за което кандидатстват за права и се грижат за растежа и грижите си.

Отпуск за отглеждане на дете се предоставя при поискване от физическите или юридическите лица, наричани по-долу "работодатели", когато осъществяват своята дейност, лицата, ползващи се от това право.

Заплащането на надбавката за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или в случай на дете с увреждания до 3 години се прекратява, съгласно чл. 11 от Спешната наредба №. 148/2005, в деня след датата, на която:

(А) детето е навършило 2 години и 3 години в случай на дете с увреждания;

(В) е настъпила смърт на детето.

Изплащането на надбавката за отглеждане на дете се спира в съответствие с чл. 12, ал. 1 от Спешната наредба №. 148/2005, считано от месеца, следващ месеца, в който:

а) бенефициентът е отнет по отношение на родителските права;

б) бенефициентът се отстранява, съгласно закона, упражняването на настойничество

в) бенефициентът вече не отговаря на условията, определени от закона, за детето, което поверява за осиновяване;

г) бенефициентът вече не отговаря на условията, установени със закон, с цел да се запази мярката за настаняването;

д) бенефициентът изпълнява наказание, включващо лишаване от свобода или е в превантивен арест за период, по-дълъг от 30 дни;

е) детето е прекратено или е допуснато в обществено или частно здравно заведение;

ж) бенефициентът починал.

Изплащането на надбавката за отглеждане на дете се спира от деня, следващ датата, на която получателят получава професионален доход, подлежащ на облагане с данък върху дохода.

В случаите, когато бенефициентът вече не изпълнява изискваните условия, изплащането на обезщетение за отпуск за отглеждане на дете се спира от деня, следващ датата, на която тези условия вече не са спазени.

Възобновяването на правата на суспендираното плащане се извършва по искане, считано от месеца, следващ месеца, в който е подадено заявлението;

б) отпуск за грижи за деца до 7-годишна възраст или, в случай на дете с увреждания, до навършване на 18-годишна възраст;

в) отпуск по бащинство. Отпуск по бащинство се предоставя, за да се гарантира ефективното участие на бащата в грижата за новороденото (член 1, алинея 1 от Закон № 210/1999 относно отпуск по бащинство)[44]. Бащата на новороденото има право веднъж отпуск по бащинство от 5 работни дни и при положение, че бащата на новороденото е получил сертификат за завършване на курса по пчеларство, продължителността на отпуска по бащинство е 15 работни дни.

Отпуск по бащинство се предоставя при поискване и през първите 8 седмици след раждането на детето, обосновано с удостоверение за раждане, което води до качеството на баща на кандидата (член 3, алинея 2 от Закон № 210 / 1999). Надбавката за отпуск по бащинство се изплаща от фонда за възнаграждения на звеното и е равна на основната му заплата, съответстваща на съответния период;

г) отпуск за професионално обучение;

д) упражняване на избирателни функции в рамките на професионалните органи, създадени на централно или местно ниво, през целия мандат;

е) участие в стачката. По време на стачката трудовият договор се спира по различен начин за служителите в различни ситуации:

- за тези, които участват в стачката, трудовият договор се прекратява по инициатива на служителя, съгласно чл. 51, буква е) от Кодекса на труда.

- за тези, които не участват в стачката, но обективно не могат да работят, договорът е спрян със закон, съгласно чл. 50 (i) от Кодекса на труда.

Когато продължаването на работата е невъзможно, договорът ще бъде спрян, но ако стачката е обявена за незаконна, неприсъществените служители, които не са били в състояние да работят, могат да искат обезщетение, равно на заплатата, която са били лишени от стачката от тези които доброволно преустановиха работата си;

ж) в случая на служител с немотивирани отсъствия, при условията, предвидени в приложимия колективен трудов договор, индивидуалните трудови договори, както и от процедурните правила (чл. 51, ал. 2 от Кодекса на труда).

Измененията на член 51 от Кодекса на труда чрез отмяна на буква ж) и въвеждането на алинея 2 вероятно ще доведат до известно объркване:

- предишният регламент, съответно ж), не установява правото на служител да отсъства без мотивация. Правната уредба установява правните последици от неоснователните отсъствия, състоящи се в прекратяване на индивидуалния трудов договор (по инициатива на служителя).

- в случай на неоснователни отсъствия, индивидуалният трудов договор не може да бъде спрян, както е посочено в правния текст, но винаги е спряно. От друга страна, винаги

[44] Публикувано в Официален вестник на Румъния, Част I, no. 654 от 31 декември 1999 г.

немотивираните отсъствия представляват дисциплинарно нарушение и работодателят може да наложи наказателна отговорност на съответния служител. [45]

По време на прекратяването на трудовия договор по инициатива на служителя могат да съществуват и други права и задължения на страните, ако те са предвидени от специални закони, от приложимия колективен трудов договор, от индивидуалния трудов договор или от вътрешния правилник. При тези обстоятелства служителят се възползва от трудовия стаж, както и от другите права, произтичащи от неговата / нейната длъжност като служител, с изключенията, които изложих по-горе, относно незаконната стачка и неоснователните отсъствия[46].

Съгласно чл. 52, ал. 1 от Кодекса на труда, **индивидуалните трудови договори могат да бъдат преустановени по инициатива на работодателя** в следните случаи:

а) по време на предишните дисциплинарни изследвания. Прекратяването на продължителността на изследването преди дисциплинарните мерки, в съответствие с разпоредбите на закона.

Съгласно член 267, алинея 1 от Кодекса на труда, при санкциониране на абсолютната недействителност, не е възможно да се предприемат никакви мерки, освен в случай на писмено предупреждение, преди да се извърши преддисциплинарно изследване. Със същия ред дисциплинарната санкция за прекратяване на трудовия договор се прилага след предварително дисциплинарно разследване на престъплението, подчинение на служителя и проверка на твърденията му, направени в защитата.

Работодателят има възможност да прекрати договора на засегнатото лице, докато се проведе дисциплинарното разследване. Ако служителят се окаже невинен, той ще възобнови дейността си и ако той е виновен, трудовият договор може да бъде спрян (чл. 264, ал. 1, буква б) от Кодекса на труда) или може да бъде прекратен дисциплинарно (чл. 264, 1, е) от Кодекса на труда).

Ако служителят все още е нает на работа и намерението на работодателя в това отношение не е двусмислено, се счита, че е налице мълчаливо отменяне на решението за преустановяване на неговия договор и ще има право на заплата, съответстваща на извършената работа;

б) като дисциплинарна санкция. Чл. 264, алинея 1, буква б) от Кодекса на труда предвижда прекратяване на трудовия договор, като се има предвид дисциплинарният характер. За максимален период от 10 дни на наетото лице не е позволено да извършва работа, без заплащане;

в) когато работодателят е подал наказателно-правна жалба срещу служител или е изпратен в съда за престъпни деяния, които са несъвместими със заеманата длъжност, до окончателното решение на съда[47].

Разбира се, ако единицата не е направила наказателна жалба и никой служител не е изпратен в съда за престъпни деяния, няма основания за прекратяване на индивидуалния трудов договор, дори ако служителят е подложен на наказателно разследване, но не и за

[45] Al. Ticlea, A. Popescu, M. Tichindelean, C. Tufan, O. Tinca, *op. cit.*, p. 457.
[46] Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca, *op. cit.*, p. 457.
[47] Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca, *op. cit.*, p. 456.

дела във връзка с позицията. Също така, ако служителят бъде разследван във връзка с други деяния, това не е равносилно на "изпращане в съда за престъпни деяния".

Въпреки че престъпните деяния са предвидени по закон, а некомпетентността на служителя, който е извършил престъплението на длъжността в отдела, понякога произтича от законовите разпоредби, прекратяването на индивидуалния трудов договор се основава на волята на работодателя. Ако несъвместимостта на длъжностното лице с длъжността не е резултат от законовите разпоредби, работодателят има право единствено да прецени дали служителят става несъвместим с работата, като извърши престъплението. Въпросът дали престъплението е несъвместимо с длъжността се решава за всеки отделен случай във връзка с трудовите задължения и отговорността на съответното лице.

Ако служителят е бил съден за такъв акт (независимо от жалбата на работодателя), изглежда, че не работодателят, с когото служителят, извършил определени престъпления, е в трудовото правоотношение, е увреденото лице, но друго юридическо или физическо лице, който е уведомил органа за наказателно разследване, който също доведе до прокуратурата. Разбира се, възможно е да се направи уведомление ex officio.

Ако работодателят е направил наказателна жалба срещу служителя, той ще може да реши да прекрати индивидуалния си трудов договор от момента на подаване на жалбата. Ако друго физическо или юридическо лице е лицето, което е уведомило органа за наказателно разследване или жалбата е подадена служебно, работодателят може да реши да прекрати трудовия договор само когато служителят е съден.

Суспензията продължава до:

- Окончателното осъждане на засегнатото лице;

- Плащане или прекратяване на наказателния процес, решен от наказателния съд.

Като взе мярката за прекратяване на индивидуалния трудов договор, в случая по ал. 1 осветена в "работодателят не се произнася по вина или невинност на служителя, нито върху неговата наказателна отговорност, това са въпроси, чието решение попада в сферата на дейност на съдебните органи. ако разполага с достатъчно данни и доказателства, че е извършил престъпление, несъвместимо с работата си, като поиска компетентните органи да разрешат случая. В тази ситуация или когато узнае, че съдът на работника или служителя е съден за същото деяние. Мерките за прекратяване продължават до окончателното издаване на решението и следователно временни. Служителят не трябва да бъде възпрепятстван да наема работа в рамките на периода на прекратяване на трудовия договор в друго учреждение или служба, което е несъвместимо с деянието, което е предмет на наказателното преследване ";[48]

г) в случай на временно прекъсване на дейността, без прекратяване на трудовата заетост, особено поради икономически, технологични, структурни или подобни причини[49].

---

[48]Решение № 24/2003 относно сезиране на противоконституционност се отнася до разпоредбите, посочени в член 40, алинея 2, буква г), член 52, алинея 1, буква в), член 53, алинея 1, членове 69, 70, 71, 129 и 164 и 223 от Кодекса на труда, публикувани в Държавен вестник на Румъния, Част IA, no. 72 от 5 февруари 2003 г.

[49]Член 10, точка 2 от Конвенцията на Международната организация на труда no. 168 от 1988 г. за насърчаване на заетостта и закрилата срещу безработица, ратифицирана от Румъния чрез Закон №. 112/1992 (публикуван в Държавен вестник на Румъния, Част Ia, № 302 от 25 ноември 1992 г.): Всяка държава-членка следва да се стреми да разшири защитата на Конвенцията при следните условия: б) временно прекратяване

В случай на временно прекъсване на дейността, без прекратяване на трудовото правоотношение, особено поради икономически, технологични, структурни или подобни причини, заплащането на служителите на обезщетението, равно на 75% от основната заплата през този период, се извършва само ако прекъсването на дейността не може да бъде приписана и само ако в този срок е на разположение на работодателя, който може да нареди възобновяването на работа по всяко време. Обезщетението от 75% от основната заплата, съответстваща на заетостта, установена в ситуацията, уредена в чл. 53, трябва, съгласно чл. 159 par. 3, второто изречение, е най-малко равно на брутната национална заплата, гарантирана в плащането;

д) по време на командирането. Командирането, като временна мярка, да приеме във всички случаи промяната на работното място и понякога вида работа. Както се получава от името, командирането включва временна промяна на работодателя и преминаването в друг колективен трудов договор. По време на периода на командироване трудовият договор, сключен с първия работодател, се спира в основните му последици, като частично се разпределя и за определен период от време на втория работодател (на който лицето е отделено).

Служителят, чиято невинност е доказана, ще възобнови активността, предвидена по-горе, и ще бъде компенсирана не само в случай на преустановяване на действието в буква в), но и на а) (за срока на предходните дисциплинарни мерки в съответствие с разпоредбите на и б) (при прилагане на дисциплинарната санкция, посочена в член 264, алинея 1, буква б) - временно прекратяване на индивидуалния трудов договор за срок, който не може да надвишава 10 работни дни). [50]

Като общо правило, в резултат на прекратяване на договора, членът на персонала получава обезщетение вместо заплата (временна неработоспособност, майчинство, принудително изпълнение на наказанието на работното място и т.н.) или обезщетение (ако то е установено, че не е виновен в резултат на прекратяване на длъжността съгласно член 52, алинея 2 във връзка с член 52, алинея 1, буква в) от Кодекса на труда). По изключение, заинтересованото лице получава възнаграждение (в хипотезата за преследване на командироване или за упражняване на възнаграждение в профсъюза и т.н.).

Прекратяването на трудовия договор по правило определя като правило препрограмиране на годишния отпуск.

Повечето случаи на прекратяване на трудовия договор водят до изплащане на трудовия стаж и на осигурителния период; [51] разбира се, когато служителят е виновен (немотивирани отсъствия, прекратяване от длъжност като дисциплинарно наказание, изпълнение на наказанието на работното място), не се ползва от трудовия стаж и съответният период не се взема предвид при изчисляване на периода на вноската.

По принцип, по време на периода на прекратяване, на това длъжност може да бъде назначено друго лице, но само с трудов договор с определен срок.

или намаляване на доходи поради временно преустановяване на работа, без прекратяване на трудовото правоотношение, особено поради икономически, технологични, структурни или подобни причини.

[50] I. T. Ştefănescu, *Modificările ...*, loc. cit., p. 48-49.

[51] I. T. Ştefănescu, *op. cit.*, 2003, p. 480-481.

В случай на оспорване на случаи на прекратяване на договора, първото от тях трябва да се разглежда като причина.

По време на прекратяването някои случаи представляват правни пречки за прекратяване на трудовия договор (отпуск по болест, отпуск по майчинство), докато други представляват възможна прелюдия към неговото прекратяване (отсъствие от длъжност, прекратяване на длъжността по чл. 52, ал. 1, буква а) или б) от Кодекса на труда и т.н.).

През периода на прекратяване на трудовия договор служителят не работи, като хипотеза, че не може да бъде жертва на трудова злополука или не може да се ползва от защитно оборудване, хигиенно-санитарни материали и периодът на прекратяване не са включени в полезния живот на оборудването.

Индивидуалният трудов договор може да бъде спрян по съгласие на страните в случай на неплатен отпуск за обучение или лични интереси (чл. 54 от Кодекса на труда).

Двете страни - служителят и работодателят - могат по свое желание да изменят определени задължения, възникнали в резултат на сключването на трудовия договор. Нищо не им пречи да се съгласят, за определен период от време, че служителят вече няма да изпълнява работата, така че за този период договорът ще бъде спрян.

Това споразумение може да се осъществи по време на изпълнението на договора (в случай на неплатен отпуск) или дори при сключването на договора, когато служителят може да даде принципно съгласието си за последващи промени в трудовия договор (например , училище или курс на обучение).

Когато законът е мълчалив, което само дава възможност за прекратяване със съгласието на страните, причините за прекратяването са, както следва:

- периодът, през който служителят се извежда от работното място, за да бъде посетен училище или курс за професионално обучение, съгласно чл. 194 ал. 3 от Кодекса на труда;

- неплатен отпуск: искането на служителя за неплатен отпуск се представя като предложение и одобрението на работодателя е приемането, като и двете водят до сключването на волевото споразумение и следователно до сключването на споразумението;

- запазване на длъжността или на председателя, когато учителят има определени отговорности като служител в публичните органи.

Прекратяването на индивидуалния трудов договор със съгласието на страните се намесва, ако страните се съгласят да предоставят неплатен отпуск. Служителите могат да се възползват от този отпуск съгласно чл. 148 от Кодекса на труда, за решаване на лични ситуации. От потвърждаването на двата текста се оказва, че решаването на някои лични ситуации включва също така проучвания (подкрепящи бакалавърски изпити, допускане до висши учебни заведения, университет, диплома, докторантски докторски изпити, докторантски изпити, подпомагане на докторската дисертация). Продължителността на неплатения отпуск се определя от приложимия колективен трудов договор или вътрешен правилник. Ако индивидуалният трудов договор се счита за спрян по споразумение между страните, дори ако колективният трудов договор предвижда годишна продължителност на неплатения отпуск и тази граница не се нарушава, работодателят не е задължен да му даде

отпуск. В противен случай неплатеният отпуск би бил случай на прекратяване на индивидуалния трудов договор по инициатива на служителя. В този случай по време на прекратяването на трудовия договор все още могат да съществуват други права и задължения на страните, ако със специални закони, приложими колективни трудови договори, индивидуален трудов договор или вътрешен правилник, не е предвидено друго. Периодът на прекратяване не представлява период на вноски, нито се приравнява на него.

Прекратяване на индивидуален трудов договор

Трудовите отношения, които са родени чрез сключването на индивидуален трудов договор, ще бъдат прекратени с прекратяването на договора.

В настоящата реч се използват термини за "прекратяване" и "разпускане" на трудов договор по еквивалентен начин.

В строго правен израз тези термини може да не са синоними, докато прекратяването на трудовия договор има по-широк обхват от разпускането на трудовия договор, като последният е една от възможностите за прекратяване.

Съгласно член 55[52] от Кодекса на труда, начините на прекратяване на индивидуалния трудов договор са както следва:

- прекратяване по право;

- прекратяване в резултат на съгласието на страните на датата, договорена между тях;

- прекратяване в резултат на едностранната воля на една от страните, в случаите и при ограничителните условия, предвидени в закона.

А. Случаите на прекратяване по закон на индивидуалния трудов договор са установени в член 56 от Кодекса на труда: [53]

а) на датата на смъртта на служителя или на работодателя физическото лице, както и в случай на прекратяване на юридическото лице на работодателя, от датата, на която работодателят е престанал да съществува съгласно закона;

---

[52]Член 55
Индивидуалните трудови договори могат да бъдат прекратени, както следва:
а) прекратяване по право;
б) прекратяване в резултат на съгласието на страните на датата, договорена между тях;
в) прекратяване в резултат на едностранната воля на една от страните, в случаите и при ограничителните условия, предвидени в закона.

[53] *Член 56, алинея 1, буква в), изменен със Закон 12/2015): при кумулативното изпълнение на стандартните възрастови условия и минималния период на пенсионно осигуряване; към момента на съобщаване на решението за пенсия в случай на пенсия за инвалидност от трета степен, частична очаквана пенсия, очаквана пенсия, пенсия за старост при намаляване на стандартната пенсионна възраст; към датата на съобщаване на медицинското решение за трудовата заетост в случай на 1-ва или 2-ра степен на инвалидност;*

б) на датата на неотменимото пребиваване на решението на съда да обяви смъртта или забраната на служителя или на работодателя физическото лице;

в) при кумулативно изпълнение на стандартните възрастови условия и минималната вноска за пенсиониране; към момента на съобщаване на решението за пенсия в случай на пенсия за инвалидност от трета степен, частична очаквана пенсия, очаквана пенсия, пенсия за старост при намаляване на стандартната пенсионна възраст; към датата на съобщаване на медицинското решение за трудовата заетост в случай на 1-ва или 2-ра степен на инвалидност;

г) в резултат на установяването на абсолютната недействителност на индивидуалния трудов договор, считано от датата на установяване на недействителността по съгласие на страните или с окончателно съдебно решение;

д) в резултат на приемането на молбата за реинтеграция на длъжност, заета от служител на незаконно уволнено лице или по непреднамерена причина, от датата на окончателното решение на реинтегриращия съд;

е) в резултат на наказателното осъждане с изпълнението на наказанието на работното място, от датата на издаване на заповедта за изпълнение;

ж) от датата на отнемане от компетентните органи или органи на одобрения, разрешения или атестации, необходими за упражняването на професията;

з) в резултат на забраната за упражняване на професия или позиция като мярка за допълнително или допълнително наказание, считано от датата на окончателното решение на съда, разпореждащ забрана;

и) на датата на изтичане на срока на индивидуалния трудов договор, сключен за определен период;

й) отнемане на съгласието на родители или законни представители в случай на служители на възраст между 15 и 16 години.

За ситуации, посочени във в) - й), определянето на случая на прекратяване по право се извършва в срок от 5 работни дни от намесата му, писмено, с решение на работодателя и се съобщава на лицата в тези ситуации в рамките на 5 работни дни.

Б. Прекратяване на индивидуалния трудов договор чрез взаимно съгласие на страните

С наредбата по чл. 55 буква б) от Кодекса на труда, която е основание за прекратяване на индивидуалния трудов договор чрез споразумение между страните, е приложено прилагането на общ принцип на правото, съдържащ се в Гражданския кодекс: Споразуменията, установени по закон, имат правомощия между договарящите страни. Те могат да бъдат отменени по взаимно съгласие или по причини, разрешени от закона." Работният договор е роден чрез разбирането на страните и може да бъде прекратен със

съгласието им. Споразумението трябва да бъде постигнато чрез едновременното съгласие на двете страни, изразено недвусмислено (точно, изрично) [122].

Както при сключването на договора, препоръчва се писмената форма на договора за прекратяване на индивидуалния трудов договор. Работодателят трябва получава за анализ евентуално искане или друга проява, в която се посочва ясното намерение на работника или служителя да прекрати законното трудово правоотношение[123].

В. Прекратяване на индивидуалния трудов договор по инициатива на работодателя.

Съгласно Кодекса на труда, случаите на прекратяване на индивидуалния трудов договор по инициатива на работодателя носят родовото име на уволнението. Следователно уволнението е прекратяване на индивидуалния трудов договор по инициатива на работодателя.

Уволнението може да бъде индивидуално или колективно и в зависимост от основанията може да бъде уволнение по причини, свързани със служителя или уволнение поради причини, които не са свързани със служителя.

а) колективно уволнение

Съгласно чл. 68 от Кодекса на труда, колективното уволнение е уволнението, разпоредено по една или повече причини, които не са свързани със служителя, в срок от 30 календарни дни от даден брой:

а) най-малко 10 служители, ако уволняващият работодател има между 20 и 100 служители;

б) най-малко 10% от служителите, ако уволняващият работодател има между 101 и 300 служители;

в) най-малко 30 служители, ако уволняващият работодател има най-малко 300 служители.

Забранено е освобождаването на служителите въз основа на:

а) пол, възраст, социален произход, семейно положение, етническа принадлежност, раса или хора, сексуална ориентация, политически избор или религиозни убеждения, увреждане, членство или синдикална дейност;

б) за упражняване в съответствие със закона на правото на стачка и на синдикални права (член 59). [54]

---

[122] Idem, p. 110.
[123] A. Ticlea (колективно), op. cit., P. 488
[54] **Член 59**
Забранява се освобождаването на служителите:
Забранено е освобождаването на служителите въз основа на:
а) пол, сексуална ориентация, генетични характеристики, възраст, националност, раса, цвят, етническа принадлежност, религия, политическа възможност, социален произход, увреждане, семейно положение или

В случай на колективно уволнение работодателят има следните задължения:

- да започне консултации със синдикатите или, по целесъобразност, с представителите на работниците и служителите относно методи и средства за избягване на колективното уволнение или за намаляване на броя на засегнатите служители и за смекчаване на последиците чрез предприемане на социални мерки, по-специално подкрепа за преквалификация или преквалификация на служители, уволнение;

- предоставя на синдикатите или, според случая, на представителите на работниците и служителите цялата необходима информация относно колективното уволнение, за да представят своите предложения (чл. 69[55] от Кодекса на труда).

Работодателят има задължението да уведоми писмено синдиката или, според случая, представителите на работниците и служителите за намерението си за колективно уволнение.

Уведомяването на намерението за колективно уволнение включва:

отговорност, членство или синдикална дейност;
б) за упражняване в съответствие със закона на правото на стачка и на синдикални права.

[55] **Член 69**
(1) Ако работодателят възнамерява да направи колективно уволнение, той е длъжен да инициира, своевременно и с цел постигане на споразумение, при предвидените от закона условия, консултации със синдиката или, според случая, , с представителите на служителите, най-малкото:
а) методи и средства за избягване на колективното уволнение или намаляване на броя на наетите лица, които трябва да бъдат съкратени;
б) смекчаване на последиците от уволнението чрез прибягване до социални мерки, насочени, inter alia, към подкрепа за преквалификация или преквалификация на уволнените работници.
(2) По време на консултациите по ал. (1) За да се даде възможност на синдикатите или представителите на работниците и служителите да направят предложения своевременно, работодателят има задължението да им предостави цялата необходима информация и да ги уведоми писмено за следното:
а) общия брой и категории служители;
б) причините за предвиденото уволнение;
в) брой и категории служители, които ще бъдат засегнати от уволнението;
г) предвидените критерии, съгласно закона и / или колективните трудови договори, за определяне на приоритетния ред за уволнение;
д) предприети мерки за ограничаване на броя на уволненията;
е) мерки за смекчаване на последиците от уволнение и обезщетение, които се отпускат на съкратените работници в съответствие с приложимите законови разпоредби и / или колективния трудов договор;
ж) дата, от която или когато ще се осъществи уволнението;
з) срокът, в който синдикатът или, според случая, представителите на работниците и служителите могат да правят предложения за избягване или намаляване на броя на уволнените служители.
(3) Критериите по ал. 2, т. (г) се прилага при оценката на служителите след оценката на постигането на целите на изпълнението.
(4) Задълженията по ал. 1 и 2, се запазват независимо от това дали решението за определяне на колективното уволнение е взето от работодателя или от предприятие, което има контрол над работодателя.
(5) Когато решението за определяне на колективното уволнение е взето от предприятие, което има контрол над работодателя, то не може да се позове на неизпълнението на задълженията, посочени в алинеяи 1 и 2, че съответното предприятие не му предостави необходимата информация. (4) The obligations stipulated in par. (1) and (2) shall be maintained irrespective of whether the decision determining collective dismissal is taken by the employer or an undertaking which has control over the employer.
(5) Where the decision determining collective dismissal is taken by an undertaking which has control over the employer, it can not rely on the failure to comply with the obligations set out in paragraph (1) and (2), that the undertaking concerned has not provided it with the necessary information.

а) брой и категории служители, наети в единицата;

б) причините за уволнението;

в) брой и категории служители, които ще бъдат засегнати от уволнението;

г) критериите, които се разглеждат съгласно закона и / или колективните трудови договори за определяне на реда на приоритет за уволнение (тези критерии се прилагат за разделяне на служителите след оценка на постигането на целите на изпълнението);

д) предприети мерки за ограничаване на броя на съкращенията;

е) мерки за смекчаване на последиците от уволнение и обезщетение, които трябва да бъдат отпуснати на уволнени работници;

ж) датата, от която ще се случат съкращенията;

з) срокът, в който представителният съюз в отдела или, според случая, представителите на служителите може да направи предложения за избягване или намаляване на уволненията.

Към датата, на която работодателят е съобщил нотификацията на синдиката, тя е задължена да го съобщи както на териториалната инспекция по труда, така и на териториалната агенция по заетостта.

Профсъюзът или, при необходимост, представителите на работниците и служителите могат да предложат на работодателя мерки за избягване или намаляване на уволненията в рамките на 10 календарни дни от получаването на уведомлението. В такъв случай работодателят има задължението да отговори писмено и мотивирано на подадените предложения в срок от 5 календарни дни от получаването им.

Нови работни места след колективното уволнение

В рамките на 45 календарни дни от датата на уволнението, служителят, уволнен чрез колективно уволнение, има право да бъде преназначен на длъжността, възстановена отново в същата дейност, без изпитателен, състезателен или пробационен срок.

Ако същите дейности се възобновят през посочения период, работодателят ще изпрати на служителите, които са били освободени от длъжности, чиято дейност е възобновена при същите условия на професионална компетентност, писмено съобщение, което ги информира за възобновяване на дейността.

Служителите имат максимум 5 календарни дни от датата на съобщението на работодателя, за да изразят своето писмено съгласие за предлаганата работа.

В случай, че служителите, които имат право да бъдат наети отново, не изразят писмено съгласие в този срок или откажат предлаганата работа, работодателят може да назначи нови работни места за свободните работни места.

б) Индивидуално уволнение

Индивидуалното уволнение се постановява от работодателя чрез разпоредба за конкретен служител, като се спазват следните обстоятелства, при които е забранено уволнението:

а) по време на временната неработоспособност, установен с медицинско свидетелство по закона;

б) по време на прекратяването на дейността в резултат на установяването на карантината;

в) през периода, в който засегнатата жена е бременна, доколкото работодателят е узнал за този факт преди издаването на решението за уволнение;

г) по време на отпуска по майчинство;

д) по време на отпуска за отглеждане и грижи за детето до 2-годишна възраст, а в случай на дете с увреждания - до навършване на 3-годишна възраст;

е) по време на отпуска за грижи за болно дете до 7-годишна възраст или в случай на дете с увреждания при прекъсвания до 18-годишна възраст;

ж) по време на изпълнение на правоспособна длъжност в синдикална организация, освен ако уволнението не е осъдено за тежко дисциплинарно нарушение или за повторно дисциплинарно нарушение от този служител;

з) по време на празничния период.

Освен тези забрани, чл. 21 от O.U.G. №. 96/2003 (изменен със Закон 25/2004) предвижда, че е забранено работодателят да разпореди уволнението (дори и за държавните служители) и в следните случаи:

- служителят е бременна или наскоро роди (първите 6 месеца) или кърми;

- служителят е в отпуск по майчинство.

Тези забрани не действат, ако уволнението се определя от причини, произтичащи от съдебната реорганизация, фалит или прекратяване на работодателя.

- Уволнението поради причини, които се дължат на служителя

Работодателят може да разпореди уволнение по причини, свързани със служителя, в следните ситуации (член 61[56]):

---

[56] **Чл. 61**
Работодателят може да поиска съкращения по причини, свързани със служителя, в следните случаи:
а) ако служителят е извършил тежко нарушение или многократни отклонения от правилата за трудова дисциплина или от предвидените в индивидуалния трудов договор, приложимия колективен трудов договор или вътрешния правилник като дисциплинарна санкция;
б) ако служителят е предварително арестуван или арестуван у дома за повече от 30 дни съгласно Наказателно-процесуалния кодекс;
в) ако с решение на компетентните органи по медицинска експертиза се спазва физическата и / или психическа неспособност на служителя, което не му позволява да изпълни задълженията, съответстващи на заетото място;
г) ако работникът или служителят не отговаря професионално на мястото на работа.

а) ако служителят е извършил тежко нарушение или многократни отклонения от правилата на трудовата дисциплина или от предвидените в индивидуалния трудов договор, колективния трудов договор или вътрешния правилник като дисциплинарно наказание. Кодексът на труда не може да определя или изброява сериозни отклонения, но те могат да бъдат определени по-специално от вътрешни разпоредби и колективни трудови договори в зависимост от спецификата на работата на всеки работодател. Ние посочваме ситуации в съдебната практика като сериозни нарушения, които оправдаха дисциплинарното прекратяване на индивидуалния трудов договор:

- крадат продукти и ги отчуждават;

- извършване на идентични дейности при условия на нелоялна конкуренция;

- пиене на алкохолни напитки по време на службата или опиянение;

- отсъства от работа дълго време;

- използването на физическа сила на строго лични основания.

Когато отклоненията не са сериозни, условието трябва да се повтори и да се изрази нагласата на лицето като постоянство при извършване на престъплението.

б) ако служителят е арестнат превантивно за повече от 30 дни, съгласно Наказателно-процесуалния кодекс. Причината за уволнението е необходимостта от предотвратяване на вредните последици за работодателя чрез отсъствие на повече от 30 дни на служителя, който не изпълнява задължението си да извърши работата. Ако се докаже невинността на задържаното лице, единицата не е задължена нито да го реинтегрира, нито да го компенсира, тъй като е разпоредил уволнение при законови условия. Заинтересованото лице обаче може да иска обезщетение за злоупотреба с арест.

в) ако с решение на компетентните експертни органи се установи физическата и / или психологическа неспособност на служителя, което не му позволява да изпълнява своите правомощия, съответстващи на заетото място;

г) ако служителят не отговаря професионално на работата, която заема (примери: нискокачествени произведения, повторен скрап, неспазване на нормата, рефрактерно отношение към получените инструкции и др.).

Ако уволнението е възникнало по една от причините, посочени в букви б) -в) -г), работодателят е длъжен да издаде решението за уволнение в срок до 30 календарни дни от датата на установяване на причината за уволнението.

Когато уволнението настъпи, защото служителят е извършил тежко нарушение или повтарящи се отклонения, работодателят има задължението да издаде решението за уволнение само в съответствие с разпоредбите на чл. 247-252 от С. Работа. Процедурата за предварителното разследване е задължително и при уволнение поради професионално нарушение.

Решението е взето в писмена форма и под наказание абсолютна недействителност трябва да бъде обосновано фактически и законосъобразно и да включва разяснения

относно срока и съда, на който то може да бъде оспорено (чл.62[57] ал.3 от Кодекса на труда).

Уволнението за професионално неправомерно поведение може да бъде наредено само след като служителят е бил предварително оценен съгласно процедурата за оценка, установена от приложимия колективен трудов договор или от вътрешния правилник. Ако уволнението е разпоредено за физическа или умствена неспособност или за професионално нарушение, както и за повторно интегриране на незаконно уволненото лице, работодателят има задължението да предложи на служителя други свободни работни места в звеното, съвместими с професионалното обучение и работното място за капацитет, установено от лекаря по трудова медицина.

Ако работодателят няма такива свободни работни места, той трябва да поиска подкрепата на Териториалната агенция по заетостта, за да преразпредели служителя, съответстващ на професионалното обучение или, според случая, на работоспособността, установена от практикуващия лекар, и ще уведоми служителя за предлаганите от агенцията решения.

Служителят има 3 работни дни от съобщението на работодателя за свободни работни места или от предложените от Агенцията решения, за да изрази съгласието си за предложената нова работа.

Ако служителят не изрази съгласието си в рамките на 3-дневния работен ден и след като случаят бъде съобщен на териториалната агенция по заетостта, работодателят може да разпореди уволнението на служителя.

В случаите на съкращения за физическа или психическа неспособност служителят получава обезщетение, определено от колективен трудов договор или индивидуален трудов договор, според случая.

- Уволнение поради причини, които не се дължат на служителя

Този начин на уволнение произтича от премахването на положението, заемано от самия служител (а не от премахването на длъжности като заетото от заинтересованото лице, както в предходните разпоредби) по причини, които не са свързани с неговата личност. Примери: в резултат на икономически трудности, технологични трансформации или реорганизация на дейността (длъжността вече не е в организационната схема).

Разпускането на работа трябва да е ефективно и да има реална (тежка) и сериозна причина (с цел подобряване на работата).

---

[57] **Чл. 62**
(1) Ако уволнението е настъпило по една от причините по чл. 61 ос. б) -г), работодателят има задължение за издаване на решение за уволнение в срок от 30 календарни дни от датата на установяване на причината за уволнението.
(2) Ако уволнението настъпи по причината, предвидена в чл. 61 ос. а), работодателят може да издаде решението за уволнение само в съответствие с разпоредбите на чл. 247-252.
(3) Решението се дава в писмена форма и при установяване на абсолютна недействителност се обосновава фактически и от правна гледна точка и съдържа подробности за срока, в който може да бъде оспорен и пред сезирания съд.

В случай на индивидуални съкращения поради икономически затруднения, технологични промени или реорганизация на дейността, работодателят има задължението да предложи преразпределение на служителите, съгласно закона.

Служителите могат да се възползват от активни мерки за борба с безработицата и компенсациите.

Например в член 67 от Кодекса на труда "*служителите, уволнени по причини, които не са свързани с тях, се ползват от активни мерки за борба с безработицата и могат да имат право на обезщетение при предвидените от закона условия и колективния трудов договор*".

2. Право на предизвестие

Лицата, уволнени поради физическа или психическа неспособност, установени от компетентните органи или уволнени поради професионално нарушение и уволнени по причини, които не са свързани със служителя, трябва да имат предизвестие минимум 20 работни дни. Ако хората смятат, че са неподходящо професионални, са в пробация, те не се възползват от това известие.

Ако в срока на предизвестието индивидуалният трудов договор бъде спрян, срокът за предизвестие се преустановява, освен ако служителят не е в отпуск за професионално обучение.

В случаите, когато срокът за предизвестие е временно преустановен, срокът за предизвестие се прекратява, освен в случаите, когато служителят е в отпуск за професионално обучение.

3. Условия за уволнение

Кодексът на труда определя сроковете, в които трябва да се разпорежда съкращаването:

- съгласно чл. 252 par. (1) Дисциплинарното уволнение се налага от работодателя в срок до 30 календарни дни от датата на признаване на дисциплинарното нарушение, но не по-късно от 6 месеца от датата на акта;

- съгласно чл. 62 par. 1, в случай на уволнение за превантивен арест, физическо или умствено увреждане или професионална некомпетентност, работодателят е длъжен да издаде решението за уволнение в срок до 30 календарни дни от датата на установяване на причината за уволнението.

В останалите случаи на уволнение, Кодексът на труда не определя срокове.

4. Решението за уволнение

Съгласно доктрина[124] решението за уволнение представлява акт на едностранна воля, с който работодателят разпорежда прекратяването на индивидуалния трудов договор в случаите и при условията, предвидени в закона. Писмената форма на решението за уволнение е условие за валидност.

Съдържанието на решението за уволнение се урежда от Кодекса на труда в различни текстове:

- член 62, алинея 3, съдържащ се в раздела за "уволнение по причини, свързани с лицето на работника или служителя", гласи: "решението трябва да бъде взето в писмена форма и под наказание абсолютна недействителност трябва да бъде обоснована фактически и и да включва изясняване на момента, в който то може да бъде оспорено и на съда, на който е оспорена ";

- член 76, алинея 1, съдържащ се в раздела "Право на предизвестие", предвижда, че решението за уволнение трябва да бъде съобщено в писмен вид и трябва да съдържа,

а) причините за уволнението;

б) продължителността на известието;

в) критериите за определяне на реда на приоритетите, съгласно чл. 69 ал. 2 буква г, само в случай на колективни уволнения;

г) списък на всички налични работни места в звеното и срок, в който работниците и служителите ще изберат да заемат свободно работно място, при условията на чл. 64;

- чл. 252 ал. 2, счита решението, с което работодателят разпорежда дисциплинарната санкция, включително дисциплинарно прекратяване на индивидуалния трудов договор, и заявява, че при санкциониране на абсолютната недействителност решението задължително включва:

а. описание на акта, представляващ дисциплинарно нарушение;

б. уточняване на разпоредбите на правилника за длъжностните лица, вътрешния правилник, индивидуалния трудов договор или приложимия колективен трудов договор, които са били нарушени от служителя;

в. причините за отстраняването на защитата, формулирана от служителя по време на предварителното дисциплинарно разследване, или причините, поради които, при условията, предвидени в чл. 251, алинея 3 изследването не е извършено;

д. правното основание, на което се прилага дисциплинарната санкция;

д. срокът, в който може да бъде оспорена санкцията;

е. компетентният съд, на който може да бъде оспорена санкцията.

Тези текстове, които се допълват, трябва да се разбират и прилагат заедно. Например, в случая, предвиден в чл. 74 ал. 1 (във връзка с уволнението поради причини, които не са свързани със служителя), решението за уволнение трябва да включва посочване на срока, в който оспорваният съд може да бъде оспорен. С посочването на срока и на компетентния съд се избира в съответствие с духа на закона текстът да бъде по-

[124] A. Ţiclea (collectively), op. cit. , p. 510

благоприятен за служителите и освен това най-"законно слабият" да получи информация за правото му да обжалва.

Съгласно чл.252 ал. В случай на работа решението се връчва на служителя с подпис на получаването или в случай на отказ за получаване с препоръчано писмо в неговия адрес на пребиваване или местопребиваване.

Ако в срока на предизвестието индивидуалният трудов договор бъде спрян, срокът за предизвестие ще бъде съответно прекратен, освен ако служителят отсъства, както е посочено по-горе.

Съгласно чл.77 от Кодекса на труда, решението за уволнение влиза в сила от датата, на която е съобщено на служителя.

5. Отмяна на решението за уволнение

Когато работодателят установи, че решението за уволнение е несъстоятелно или незаконно, то по принцип може да го оттегли, тъй като решението за уволнение не е съдебно (неотменимо) действие. Ако има спор за трудовия спор за разрешаване на жалбата срещу решението за уволнение, отмяната на решението ще доведе до прекратяване на делото (апелацията е недействителна), ако решението за отмяна отговаря на следните условия:

- идва от органа, компетентен да издаде решението за уволнение;

- е писмено в писмена форма, с регистрационен номер, подпис на работодателя и печат;

- действа поради причини за незаконност и / или задълбоченост.

6. Законодателство, което регламентира трудовите отношения в България

6.1 ОБЩИ УСЛОВИЯ ЗА ПРАВОТО НА ТРУД НА ГРАЖДАНИТЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ НА ТЕРИТОРИЯТА НА ЕС

Като гражданин на ЕС всеки гражданин, включително румънските граждани, има законно право да работи - за работодател или като самонает работник - във всяка страна на Европейския съюз, **без да се нуждае от разрешение за работа**.

Изключение - В момента за хърватските граждани все още има временни ограничения за работа в Европейския съюз.

Важно е да се има предвид, че по време на дейността си на територията на България румънските граждани (и като цяло гражданите на Европейския съюз) **имат право да живеят на територията на страната** при определени условия. Аспектите, които румънските граждани трябва да вземат предвид в такава ситуация са следните:

- **Ползи** на служителите (болест, майчинство/бащинство, пенсии, злополуки и професионални заболявания, обезщетения за смърт, безработица, ранно пенсиониране, семейство и др.)

- Мястото, където се плащат данъците.

За случаите, в които румънски граждани работят в България, но живеят в Румъния и се връщат всеки ден или поне веднъж седмично в собствената си страна, се счита, че извършват **гранично или трансгранично пътуване** съгласно законодателството на ЕС (те се наричат трансгранични или гранични работници).

В такива случаи е важно да проверите: какво влияние ще има конкретната дейност за трансграничните или граничните работници върху **социалното им осигуряване**: здраве, безработица, семейни обезщетения, пенсиониране, както и мястото, където ще трябва да плащат **данъци** по време на престоя им в България.

Когато временно работят или живеят в България (местожителство), те ще получат **социална закрила или от страната на произход или приемащата държава**.

Като работник мигрант (нает или самостоятелно зает) в България и като цяло в държава от ЕС, трябва да се регистрирате в системата за социално осигуряване на приемащата държава.

В тази ситуация и работниците, и лицата, които се грижат за тях, ще се възползват от българската система за социално осигуряване. Обезщетенията, свързани с болест, семейство, безработица, пенсии, злополуки и професионални заболявания, ранно пенсиониране и смърт ще се определят от местните закони.

Квалификационни периоди

В България обезщетенията, на които имат право румънските работници, могат да зависят от това колко дълго са плащали вноски преди това. По този начин ще бъдат взети предвид всички периоди, през които румънският гражданин е работил на територията на България, или всички вноски, които е плащал в други страни от ЕС, сякаш са покрити в настоящата страна.

6.2 КРАТЪК ПРЕГЛЕД НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ

През 2018 г. икономиката на България влезе в по-напреднала фаза на разрастване, като растежът постепенно се измества от потреблението към инвестициите. По предварителни данни реалният БВП се е увеличил с около 3,5% през годината. Реалните заплати се увеличиха, а също и доходите и доверието на домакинствата, като по този начин се увеличи частното потребление. И публичните инвестиции, и в по-малка степен частните инвестиции допринесоха за растежа на БВП. Общественото потребление също се увеличи, главно поради увеличението на заплатите и разходите за междинно потребление. В същото време регионалните различия се увеличават и вече затрудняват конкурентоспособността на страната. Производството и приходите в България бяха разпределени много неравномерно. Южните региони предлагат по-добри условия за инвестиции. Има значителни регионални различия както в социално-икономическите показатели, така и по отношение на безработицата и равнището на заетост. Това обяснява и концентрацията на инвестиции и по-добрата инфраструктура в Югозападния и Южен централен регион. В тези региони нарастващият капитал привлече квалифицирани хора в сектори с висока добавена стойност, докато в останалата част от страната растежът на заетостта е концентриран в секторите с по-ниска добавена стойност.

През 2018 г. първите сто компании с най-голям брой служители в България създадоха 9 000 нови работни места. Анализът на сектора показва, че за поредна година се разкриват нови позиции главно в индустрията, като малко под половината от тях са в областта на въоръжението. Това показва водещата роля на експортно ориентираните компании. Другите сектори, които разшириха персонала си, бяха търговията на дребно и аутсорсинга.

6.3 УСЛОВИЯ ЗА ВЛИЗАНЕ В СТРАНАТА И ПРЕСТОЙ НА ГРАЖДАНИ, КОИТО ИСКАТ ДА РАБОТЯТ НА ТЕРИТОРИЯТА НА БЪЛГАРИЯ

Румънските граждани не се нуждаят от виза, за да пътуват до България.

Влизането в България на всеки румънски гражданин и като цяло на всеки гражданин на ЕС е разрешено с валиден паспорт или лична карта.

За да се проверят условията за влизане и заселване на територията на България, се препоръчва да се консултирате с официалната информация, предоставена от българските власти:

- Министерство на външните работи на България;
- Българско посолство в Букурещ.

Румънските граждани, които желаят да работят в България, не се нуждаят от разрешение за работа. Те имат задължението да регистрират пребиваването си в местните власти в рамките на 48 часа. Доказателство за регистрация на местожителството се изисква от работодателя.

Министерство на външните работи препоръчва на румънските граждани, които възнамеряват да останат за дълго време на територията на България, да се обърнат към дипломатическата мисия на Румъния и да обявят присъствието си в страната, като съобщят личните си данни, за да могат да се свържат с тях при спешни случаи.

6.4 ДОСТЪП НА РУМЪНСКИ ГРАЖДАНИ ДО ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ

4.1. Достъп до пазара на труда

В България няма ограничения за румънските граждани, които искат да работят в страната. Румънските граждани се ползват от всички права, предоставени на българските граждани на местния пазар на труда като граждани на Европейския съюз.

Институционална рамка:

4.2. Общи аспекти на правото на труд в България: Румънските граждани, които желаят да работят в България, трябва да знаят основните разпоредби на трудовото законодателство в страната. Ето защо е препоръчително да информирате предварително Националната агенция по заетостта в Букурещ или окръжните агенции по заетостта в града по местоживеене.

За да работят в България, румънските граждани не се нуждаят от разрешително за работа. Въпреки това получаването на право на пребиваване е задължително.

Разрешението за пребиваване се издава от Националната полиция в рамките на 3 месеца след влизането на територията на страната. След първите 3 месеца на пребиваване можете да получите разрешение за дългосрочно пребиваване (валидно за период от 5 години), ако сте наети или наети, имате здравно осигуряване и докажете, че можете да се издържате или да преминете курсове за професионално обучение.

Не се изисква виза за работа.

Признаване на професионални квалификации: ЕС създаде система за признаване на професионални квалификации. В рамките на тази система се прави разлика между регулирани професии (професии, за които се изисква определена квалификация по закон), и професии, които не са правно регулирани в приемащата държава-членка.

Европейската комисия създаде набор от инструменти за гарантиране на по-голяма прозрачност и признаване на квалификациите за академични и професионални цели:

Европейска квалификационна рамка (EQF, CEC): Основната цел на рамката е да създаде връзка между различните национални квалификационни системи, за да се улесни признаването на дипломите. Така работодателите могат да намират и сравняват квалификациите, придобити в други страни.

Национални информационни центрове за академично признаване (NARIC): По инициатива на Европейската комисия през 1984 г. мрежа от национални информационни центрове за академично признаване предоставя съвети относно академичното признаване на обучението в чужбина. Разположен във всички държави-членки на ЕС и в страните от Европейското икономическо пространство, NARIC играе важна роля за признаването на квалификациите.

Европейска система за трансфер на кредити (ECTS): Тази система има за цел да улесни признаването на обучението в чужбина. Тя дава възможност за прехвърляне на резултатите между различни образователни институции и предлага гъвкави начини за получаване на диплома.

Базата данни на Европейската комисия за регулираните професии включва списък с регулирани професии в държавите-членки, страните от ЕИП и Швейцария, както и контакти и информация на компетентните органи.

6.5 КАК ДА НАМЕРИТЕ РАБОТА В БЪЛГАРИЯ

Търсещите работа могат да преглеждат EURES (Европейски портал за трудова мобилност), уебсайта на Агенцията по заетостта (в раздел „Пазар на труда“) и българския уебсайт микро EURES - http://eures.bg.

И двата национални уебсайта предоставят на търсещите работа информация за нови работни места.

След пристигането си в България, румънски граждани и като цяло граждани на ЕС, Европейското икономическо пространство (ЕИП) и Швейцарската конфедерация могат да се регистрират и да кандидатстват за работа чрез мрежата от центрове за работа.

За да се регистрират и да търсят работа чрез мрежата от 107 местни центрове за работа, те са длъжни да представят удостоверение, посочващо адреса, на който живеят в България (издадено от Дирекцията по миграция към местното полицейско управление на регионалното вътрешно управление).

За регистрация в центровете за работа са необходими следните документи:

а. документ за самоличност;

б. документ, удостоверяващ нивото на завършеното образование;

в. документ, удостоверяващ предишния трудов стаж;

г. лиценз за упражняване на определена професия (където е приложимо).

Документите, удостоверяващи завършване на ниво на образование и придобита квалификация, както и лицензът за упражняване на определена професия, трябва да бъдат легализирани в държавата, откъдето са издадени.

Информационни, консултантски и посреднически услуги се предлагат на всички регистрирани търсещи работа. Тя може да бъде получена на телефон: +359 2 980 87 19 (Център за информация и услуги на Агенцията по заетостта) или на уебсайта на Агенцията.

Сайтът предоставя информация (но само на български език) за регистрираните частни агенции, които предоставят услуги за посредничество при наемане на работа и агенции за временна заетост, които предоставят на търсещите работа алтернативен път към заетостта (списъците на посредниците за работа, списъците на частната заетост, легално работещи в България, са достъпни в раздел „Частни посредници“, а списък на регистрираните агенции за временна заетост е на разположение в „Агенции за временна заетост“).

Българските съветници на EURES ще могат да предоставят на търсещите работа информация на английски, немски или френски език. В съответствие с българското законодателство услугите, предлагани на търсещите работа от агенциите по заетостта, са безплатни.

Използването на специализирани онлайн портали придоби популярност като алтернативен начин за търсене на работа в България. Друг алтернативен начин за наемане е да се търси работа на корпоративните сайтове на самите компании, особено на работещите в ИТ сектора.

6.6 УСЛОВИЯ ЗА РАБОТА В БЪЛГАРИЯ. ПРИЗНАВАНЕ НА ДИПЛОМИ И КВАЛИФИКАЦИИ

Значението на прозрачността и взаимното признаване на дипломите е ключов елемент за свободното движение на работници.

Възможността за признаване на нечии квалификации и компетенции може да играе ключова роля при вземането на решение за започване на работа в друга държава от ЕС.

Следователно е необходимо да се разработи европейска система, която да гарантира взаимното приемане на професионалните компетенции в различни държави-членки. Само такава система ще гарантира, че липсата на признаване на професионалните квалификации би се превърнела в пречка за мобилността на работниците в ЕС.

Основни принципи за признаване на професионални квалификации в ЕС

Като основен принцип всеки гражданин на ЕС следва да може да упражнява професията си във всяка държава-членка. За съжаление, практическото прилагане на този принцип често е възпрепятствано от националните изисквания за достъп до определени професии в приемащата страна.

За да преодолее тези различия, ЕС създаде система за признаване на професионални квалификации. По отношение на тази система се прави разлика между регулирани професии (професии, за които се изисква определена правна квалификация) и професии, които не са правно регламентирани в приемащата държава-членка.

Европейският съюз предприе важни стъпки за постигане на прозрачност на квалификациите в Европа:

- Засилено сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение с намерение да се комбинират всички инструменти за прозрачност на сертификатите и дипломите, в единен, лесен за използване инструмент. Това включва например обученията за европейско CV или Europass.
- Разработване на конкретни действия в областта на признаването и качеството в професионалното образование и обучение.

Преодоляване на различията между системите за образование и обучение в целия ЕС

Системите за образование и обучение в държавите-членки на ЕС все още показват съществени различия. Последните разширявания на ЕС с различни образователни традиции увеличиха тези различия още повече. Това изисква установяването на общи правила, които да гарантират признаването на компетенциите.

За да преодолее това разнообразие от национални стандарти за квалификация, образователни методи и структури за обучение, Европейската комисия представи серия от инструменти, насочени към осигуряване на по-голяма прозрачност и признаване на квалификациите както за академични, така и за професионални цели.

6.7 ЕВРОПЕЙСКА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА

Европейската квалификационна рамка е основен приоритет за Европейската комисия в процеса на признаване на професионални компетенции. Основната цел на рамката е да създаде връзки между различните национални квалификационни системи и да гарантира безпроблемно предаване и признаване на дипломите.

Европейска система за трансфер на кредити (ECTS) - Европейската система за трансфер на кредити има за цел да улесни признаването на обучението в чужбина. Въведена през 1989 г., тя работи, като описва образователна програма и прикрепя кредити към нейните компоненти. Тя е ключово допълнение към високо ценената програма за мобилност на студентите по програма Еразъм.

Europass - Europass е инструмент за осигуряване на прозрачност на професионалните умения. Той е съставен от пет стандартизирани документа:

1. автобиография (резюме),
2. езиков паспорт,
3. добавка към сертификат,
4. добавки към диплома и
5. документ за Europass-мобилност.

Системата Europass прави уменията и квалификациите ясни и лесни за разбиране в различни части на Европа. Във всяка страна на Европейския съюз и Европейското икономическо пространство са създадени национални центрове Europass като основни звена за контакт за хората, които искат информация за системата Europass.

Препоръчително е румънските граждани и гражданите на ЕС/ЕИП да се запознаят с условията на живот и труд в България, преди да пристигнат в страната. Уговорките за настаняване трябва да бъдат направени предварително. Важно е да се има предвид фактът, че страната все още не се е присъединила към Европейския икономически и паричен съюз

(евро зона), а националната валута е българският лев (1 лев = 1,95583 евро). Във всички големи градове валутите се обменят в банки и валутни бюра.

Ако чужденец има членове на семейството, които желаят да посещават българско училище, е важно правилната документация, позволяваща влизане в български училища, да бъде проверена и получена преди пристигането в България (вижте раздел „Намиране на училище“).

Ако гражданин на друга държава-членка желае да пътува до България, вземайки домашния си любимец със себе си, животното трябва да пътува с индивидуален паспорт на домашен любимец, който се основава на стандартен европейски шаблон с номер на идентификация (електронни микрочипове), всякакви отличителни черти, име и адрес на собственика и запис на всички ваксинации и лечения.

Ако чужд гражданин иска да работи в България, но при пристигане в страната няма сключен трудов договор, е възможно да се регистрира лично в Националната агенция по заетостта (НАЗ) по местоживеене, където е записан адресът му. За регистрацията са необходими следните документи: лична карта или паспорт, удостоверение за регистрация на адреса в Република България и разрешение за пребиваване. За да имат право да търсят работа и да получават оферти за работа, кандидатите трябва да предоставят документи, удостоверяващи нивото на завършено образование или професионална квалификация или специализация, лиценз за упражняване на професия, според случая, и документи, удостоверяващи трудов стаж. Всички те трябва да бъдат удостоверени в издаващата държава.

Чуждестранните граждани трябва да получат европейска здравноосигурителна карта преди да заминат за България, за да могат безплатно да ползват услугите на българските лечебни заведения в случай на спешна медицинска помощ. В противен случай те трябва да платят разходите за медицинско лечение и след това да поискат възстановяване, като възстановяването се извършва от държавата, в която са осигурени.

Лице, което желае да бъде подпомогнато и лекувано от общопрактикуващ лекар, трябва да получи формуляр от Националната здравноосигурителна каса, който ще му позволи да избира и да се регистрира при общопрактикуващ лекар в своята област. За целта лицето първо трябва да получи документ за самоличност на чужд гражданин от дирекция „Миграция“ на Министерство на вътрешните работи. След това попълненият формуляр се представя на избрания общопрактикуващ лекар. Всеки, който желае да работи в страната като независим професионалист (търговец, свободна практика, занаятчия, земеделски производител и др.), първо трябва да провери изискванията за регистрация в Националната агенция за приходите (НАП).

6.8 Приложения - ЗАКОНОДАТЕЛНА РАМКА:

1. **Регламент (ЕС) № 619/2008 883/2004** на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. относно координацията на системите за социално осигуряване (текст от значение за ЕИП и Швейцария);
2. **БЪЛГАРСКИ КОДЕКС НА ТРУДА** - в сила от 01.01.1987 г., обн. ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 г., обн. ДВ, бр. 27 от 4 април 1986 г., изм. ДВ, бр. 6 от 22 януари 1988 г., изм. ДВ 21 март, 13 март 1990 г., изм. ДВ, бр. 30 от 13 април 1990 г.,

поправка ДВ, бр. 94 от 23 ноември 1990 г., изм. ДВ, бр. 27 от 5 април 1991 г., изменение ДВ, бр. 32 от 23 април 1991 г., поправка ДВ, бр. 104 от 17 декември 1991 г., изм. ДВ, бр. 23 от 19 март 1992 г., поправка ДВ, бр. 26 от 31 март 1992 г., изм. ДВ бр. 88 от 30 октомври 1992 г., изм. ДВ, бр. 100 от 10 декември 1992 г., изм. ДВ, бр. 69 от 4 август 1995 г., доп. ДВ, бр. 87 от 29 септември 1995 г., завършен ДВ, бр. 2 от 5 януари 1996 г., завършен ДВ, бр. 12 от 9 февруари 1996 г., завършен ДВ, бр. 28 от 2 април 1996 г., поправка ДВ, бр. 124 от 23 декември 1997 г.; ДВ, бр. 22 от 24 февруари 1998 г., изм. ДВ, бр. 52 от 8 май 1998 г., изм. ДВ, бр. 56 от 19 май 1998 г., изм. ДВ, бр. 83 от 21 юли 1998 г., завършен ДВ, бр. 108 от 15 септември 1998 г., изм. ДВ, бр. 133 от 11 ноември 1998 г., изм. ДВ, бр. 51 от 4 юни 1999 г., доп. ДВ, бр. 67 от 27 юли 1999 г., изм. ДВ, бр. 110 от 17 декември 1999 г., изм. ДВ, бр. 25 от 16 март 2001 г., изменение ДВ, бр. 1 от 4 януари 2002 г., изменение ДВ 105 от 8 ноември 2002 г., изм. ДВ, бр. 120 от 29 декември 2002 г., изм. ДВ, бр. 18 от 25 февруари 2003 г., изм. ДВ, бр. 86 от 30 септември 2003 г. с изменения в ДВ, бр. 95 от 28 октомври 2003 г., изменение ДВ, бр. 52 от 18 юни 2004 г., изм. ДВ, бр. 19 от 1 март 2005 г., изменение ДВ, бр. 27 от 29 март 2005 г., изм. ДВ, бр. 46 от 3 юни 2005 г., изм. ДВ, бр. 76 от 20 септември 2005 г., изменение ДВ, бр. 83 от 18 октомври 2005 г., изменение ДВ, 105 от 29 декември 2005 г., изм. ДВ, бр. 24 от 21 март 2006 г. с изменения в ДВ, бр. 30 от 11 април 2006 г., изменение ДВ, бр. 48 от 13 юни 2006 г., изм. ДВ, бр. 57 от 14 юли 2006 г., изм. ДВ, бр. 68 от 22 август 2006 г., изм. ДВ, бр. 75 от 12 септември 2006 г., изм. ДВ 102 от 19 декември 2006 г., изм. ДВ, бр. 105 от 22 декември 2006 г., изм. ДВ, бр. 40 от 18 май 2007 г., изм. ДВ, бр. 46 от 12 юни 2007 г., изм. ДВ, бр. 59 от 20 юли 2007 г., изм. ДВ, бр. 64 от 7 август 2007 г., изм. ДВ, бр. 104 от 11 декември 2007 г. с измененията в ДВ, бр. 43 от 29 април 2008 г., изменение ДВ, бр. 94 от 31 октомври 2008 г. с измененията в ДВ, бр. 108 от 19 декември 2008 г., изм. ДВ, бр. № 109 от 23 декември 2008 г., изм. ДВ, бр. 35 от 12 май 2009 г., изм. ДВ, бр. 41 от 2 юни 2009 г., изм. ДВ, бр. 103 от 29 декември 2009 г. ДВ, бр. 15 от 23 февруари 2010 г., ДВ, бр. 46 от 18 юни 2010 г., изм. ДВ, бр. 58 от 30 юли 2010 г., изм. ДВ, бр. 77 от 1 октомври 2010 г., изменение ДВ, бр. 91 от 19 ноември 2010 г., изменение ДВ, бр. 100 от 21 декември 2010 г., изм. ДВ, бр. 101 от 28 декември 2010 г. ДВ, бр. 18 от 1 март 2011 г., изм. ДВ 33 от 26 април 2011 г., изм. ДВ, бр. 61 от 9 август 2011 г., изм. ДВ, бр. 82 от 21 октомври 2011 г., изм. ДВ, бр. 7 от 24 януари 2012 г., изменение и доп. ДВ, брой 15 от 21 февруари 2012 г., изм. ДВ, бр. 20 от 9 март 2012 г., изм. и доп. ДВ № 38 от 18 май 2012 г., изм. ДВ, № 49 от 29 юни 2012 г., изм. ДВ, бр. 77 от 9 октомври 2012 г., ДВ № 82 от 26 октомври 2012 г., изм. ДВ, бр. 15 от 15 февруари 2013 г., завършен. ДВ, бр. 104 от 3 декември 2013 г., завършен. ДВ, бр. 1 от 3 януари 2014 г., изм. и доп. ДВ, бр. 27 от 25 март 2014 г., изм. ДВ, бр. 61 от 25 юли 2014 г., изм. и доп. ДВ, бр. 54 от 17 юли 2015 г., изменение ДВ, бр. 61 от 11 август 2015 г., доп. ДВ, бр. 79 от 13 октомври 2015 г., изм. и доп. ДВ, бр. 98 от 15 декември 2015 г., изм. ДВ, бр. 8 от 29 януари 2016 г., изм. ДВ, бр. 57 от 22 юли 2016 г., изм. ДВ, бр. 59 от 29 юли 2016 г., изменение ДВ, бр. 98 от 9 декември 2016 г., изм. ДВ, бр. 105 от 30 декември 2016 г., изм. ДВ № 85 от 24 октомври 2017 г., изм. ДВ, бр. 86 от 27 октомври 2017 г., изм. ДВ, бр. 96 от 1 декември 2017 г., изменение ДВ, бр. 02 от 22 декември 2017 г., изм. и доп. ДВ, бр. 7 от 19 януари 2018 г., изменение ДВ, бр. 15 от 16 февруари 2018 г., изменение и доп. ДВ, бр. 30 от 3 април 2018 г., изменение и доп. ДВ № 42 от 22 май 2018 г., изм. и доп. ДВ, бр. 59 от 17 юли 2018 г., изменение ДВ, бр. 77 от 18 септември 2018 г.,

изменение ДВ, бр. 91 от 2 ноември 2018 г., изменение ДВ и доп. ДВ, бр. 92 от 6 ноември 2018 г.

Глава 1.

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ - Предмет и цел

Чл. 1. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) **(1)** Този кодекс урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях.

(2) (Нова - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения.

(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Този кодекс цели да осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.

Социален диалог

Чл. 2. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Държавата регулира трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище след консултации и диалог с работниците, служителите, работодателите и техните организации в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните.

3. КОДЕКС ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ (изм. ДВ, бр. 67 от 2003 г. в сила от 01.01.2000 г. - № 103 от 28 декември 2017 г., изм. и доп. ДВ, бр. 7 от 19 януари 2018 г., изменение №. и доп. ДВ, бр. 15 от 16 февруари 2018 г.; ДВ, бр. номер 16 от 20 февруари 2018 г., изм. ДВ. номер 17 от 23 февруари 2018 г., изм. чл. 1. (доп. - ДВ, бр. 1 от 2002 г., в сила от 01.01.2002 г., ДВ, бр. 67 от 2003 г.). Този кодекс регулира обществените отношения по отношение на:

- държавно социално осигуряване за общо заболяване, трудова злополука, професионална болест, майчинство, безработица, възрастова граница и смърт;

- допълнително социално осигуряване, което включва:

а) задължително допълнително пенсионно осигуряване за старост и наследници;

б) (изменение - ДВ, бр. 56 от 2006 г., 01.01.2007 г.) ефективни незадължителни фондове за допълнително пенсионно осигуряване за незадължително допълнително пенсионно осигуряване за възрастова граница, инвалидност и смърт или във факултативни фондове за допълнително пенсионно осигуряване от старите професионални системи;

в) доброволна допълнителна застраховка за безработица.

4. НАРЕДБА № 4 от 11.05.1993 г. относно документите, необходими за сключване на трудов договор.

Издадена от министъра на труда и социалната политика, обн., ДВ, бр. 44 от 25 май 1993 г., изменена и допълнена, бр. 99 от 12.12.2017 г.

Чл. 1. (1) (Предишен текст на чл. 1 – ДВ, бр. 99 от 2017 г.) За сключване на трудов договор са необходими:

1. (изм. – ДВ, бр. 99 от 2017 г.) документ за самоличност, който се връща веднага;

2. документ за придобито образование, специалност, квалификация, правоспособност, научно звание или научна степен, когато такива се изискват за длъжността или работата, за която лицето кандидатства;

3. документ за стаж по специалността, когато за длъжността или работата, за която лицето кандидства, се изисква притежаването на такъв трудов стаж;

4. документ за медицински преглед при първоначално постъпване на работа и след преустановяване на трудовата дейност по трудово правоотношение за срок над 3 месеца;

5. свидетелство за съдимост, когато със закон или нормативен акт се изисква удостоверяването на съдебно минало;

6. разрешение от инспекцията по труда, ако лицето не е навършило 16 години или е на възраст от 16 до 18 години.

(2) (Нова – ДВ, бр. 99 от 2017 г.) Когато документът по ал. 1, т. 2 е за придобито висше образование в чужбина, административен орган, който е работодател, е длъжен да изиска удостоверяване на признаването му по служебен ред.

Чл. 2. Работодателят може да изисква представянето и на други документи извън посочените в чл. 1, ако това е предвидено или произтича от закон или друг нормативен акт.

Чл. 3. Посочените в чл. 1 документи са необходими и при възникване на трудово правоотношение въз основа на избор и конкурс.

Като цяло регулираните професии са онези професии, които не можете да практикувате, освен ако нямате определена диплома, която дава достъп до професията, ако сте положили поредица от конкретни изпити (като тези, организирани от държавата) и/или ако сте се регистрирали в професионална организация.

Ако вашата професия е регулирана в страната на ЕС, в която искате да я практикувате, може да се наложи да получите признание за професионалните си квалификации в тази страна.

Как да използвате базата данни за регулирани професии:

- Изберете държавата на ЕС, в която сте получили квалификацията и държавата, в която искате да работите;
- Потърсете името на професията на вашия роден език.

Ако професията, която искате да практикувате не се появи, тя може да не е регулирана в тази страна.

Ако не намерите информация за вашата професия в базата данни, можете да се свържете с някой от данните за контакт за признаване на професионална квалификация от страната, в която искате да работите[58]. Консултантите могат да ви помогнат да разберете правилата, които се отнасят за вас.

---

[58] България

Дирекция „Академично признаване и регламентирани професии“

(Център за помощ за България)

Национален център за информация и документация

За признаването на професионални квалификации, свързани с определени професии - адвокат, ръководител на полети, пилот и др., се прилагат специфични правила на ЕС.

5. НАРЕДБА № 5 от 20 април 2006 г. за осигуряване на здравето и безопасността на работното място за работници, които имат срочно или временно трудово правоотношение.

Издадена от министъра на труда и социалната политика, обнародван в ДВ, бр. 43 от 26 май 2006 г., изменен и допълнен, бр. 19 от 26.02.2013 г.

Раздел I Общи разпоредби

Чл. 1. Наредбата определя допълнителни изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работниците, които имат временно трудово правоотношение.

Чл. 2. Наредбата се прилага:

1. във всички дружества и места, предвидени в чл. 2 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд за служители, наети на срочен договор:

а) за определен период;

б) до приключване на определена работа;

в) при заместване на работник, който отсъства от работа;

г) за извършване на временни, сезонни или краткосрочни работи и дейности;

д) (нова - ДВ, бр. 19 от 2013 г.) за работата в офиса, която се осъществява чрез конкурс;

е) (нова - ДВ, бр. 19 от 2013 г.) за определен мандат;

2. (изм. - ДВ, бр. 19 от 2013 г.) във всички дружества, работници и служители, изпратени от компании, предоставящи временна работа.

Чл. 3. (1) Работодателите, които наемат служители на временен трудов договор и предприятията, наемащи работници, изпратени от предприятие за временна заетост, са длъжни да осигурят здравословни и безопасни условия на труд и еднаква степен на защита срещу производствените рискове на всички работници.

(2) При осъществяване на дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд лицата, посочени в ал. 1 са длъжни да спазват всички изисквания на законодателството в областта на здравето и безопасността при работа.

Раздел II - Специфични разпоредби

Чл. 4. (1) Преди започване на работа работодателите по чл. 3, ал. 1 са задължени:

1. Да предоставят на служителите информация за:

а) рисковете за тяхното здраве и безопасност, както и мерките, предприети за премахване, намаляване и контрол на тези рискове;

б) професионалните квалификации или умения, необходими за извършване на работата;

в) медицинските прегледи, изисквани от Наредба №. 3 от 1987 г. относно предварителните и периодични медицински прегледи на работниците.

2. Да осигурят на работниците подходящо обучение или обучение по отношение на здравето и безопасността на работното място, в съответствие със спецификата на всяка работа и тяхната квалификация и професионален опит.

Чл. 5. (изм. ДВ, бр. 19 от 2013 г.) Лицата, посочени в чл. 3, ал. 1 са длъжни да предоставят на работниците на временна работа медицински надзор за собствена сметка съгласно Наредба № 3 от 1987 г. относно задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците.

Чл. 6. (изм. ДВ, бр. 19 от 2013 г.). За да се организира изпълнението на дейности, свързани със защитата срещу професионални рискове и предотвратяването на тези рискове, лицата, посочени в чл. 3, ал. (1) информират длъжностните лица и специализираните отдели на компанията, както и служителите, които работят временно в компанията.

Чл. 7. (обн. ДВ, бр. 19 от 2013 г.) Фирмите, работниците и служителите, изпратени от дружествата, които предоставят временна работа, са задължени предварително да:

(1) определят вида на работата и временните работни места;

2. (изм. ДВ, бр. 19 от 2013 г.) уведомяват фирмата, която предоставя временна работа, относно специфичните характеристики на работата, професионалните рискове и необходимата професионална квалификация.

(2) (изм. ДВ, бр. 19 от 2013 г.) Работодател на временна работа е длъжен:

1. да предостави информация за условията, предвидени в ал. 1 на наеманите служители;

2. (изм. ДВ, бр. 19 от 2013 г.) включва в трудовия договор условията, предвидени в ал. 1.

(3) (нова - ДВ, бр. 19 от 2013 г.) Предоставената информация по ал. 2 се изпраща:

1. По интернет, с електронен подпис, ако компанията-потребител има универсален сертификат за електронен подпис или изрично упълномощено лице, което притежава универсален сертификат за електронен подпис;

2. препоръчително писмо с потвърждение за получаване.

Чл. 8. (изм. ДВ, бр. 19 от 2013 г.) Фирмите на работниците, изпратени от компаниите, предоставящи временна работа, са отговорни за изпълнение на задълженията си за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

6. НАРЕДБА № 7 от 23.0.1999 г. относно минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд и работно оборудване - Издадена от Министерство на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването, обнародвана, Държавен вестник, бр. 88 от 08.10.1999 г., в сила от 01.01.2000 г., изм. бр. 48 от 13.06.2000 г., в сила от 01.01.2003 г. - изм. бр. 52 от 08.06.2001 г., изм. и допълнена, бр. 43 от 13 май 2003 г. (*), изм. бр. 37 от 04.05.2004 г., в сила от 05.11.2004 г., изм. и допълнена, бр. 88 от 08.10.2004 г., в сила от 05.11.2004 г., бр. 40 от 18.04.2008 г., бр. 24 от 12.03.2013 г., изм. бр. 95 от 29.11.2016 г., в сила от 01.03.2017 г.

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 1. (1) Настоящият регламент определя минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд:

1. на всяко работно място;

2. при използване на работно оборудване.

(2) Настоящата Наредба се прилага за всички фирми и места, където се извършват трудова дейност съгласно чл. 2 от Закона за здравето и безопасността при работа.

(3) Тази Наредба се прилага в съответствие с конкретните наредби относно опазването на здравето и безопасността при работа, регламентиращи изискванията за следните работни места:

1. в транспорт, използван извън дружеството, и в транспортните средства;

2. на временни или мобилни работни места;

3. в минната промишленост;

4. риболовни кораби;

5. в ниви, гори и други места, които са част от селскостопански и горски предприятия и са разположени извън седалището и на територията на предприятието.

(4) (нова - ДВ, бр. 43 от 2003 г.) Тази Наредба се прилага и за лица, които извършват независими дейности.

Чл. 2. Работодателят гарантира, че изискванията на настоящия регламент се прилагат на работното място, работния процес и при използването на предоставеното работно оборудване.

Чл. 3. (1) В допълнение към задълженията, предвидени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд, работодателят:

1. (доп. ДВ, бр. 43 от 2003 г., бр. 40 от 2008 г.) ще информира работниците и/или техните представители за безопасността и здравето при работа и за всички мерки, свързани със защитата на здравето и безопасността, които са и ще бъдат взети на работното място и при използване на работното оборудване. Информацията трябва да е лесна за разбиране за съответните работници;

2. (доп. ДВ, бр. 40 от 2008 г.) се консултира с работниците и/или техните представители относно безопасността и здравето при работа и предлага възможности за тяхното участие във всички въпроси, свързани с този регламент.

Чл. 4. При организацията и провеждането на работната дейност се изпълняват изискванията на тази Наредба, нормативните актове относно безопасността и здравето на работното място за различните производства, дейности, видове работа и работно оборудване и за пожарна безопасност.

РАЗРЕШАВАНЕ НА ТРУДОВИТЕ СПОРОВЕ В БЪЛГАРИЯ

Трудови договори могат да бъдат прекратени от работодателя или служителя със или без предизвестие.

Разходите за репатриране на служители се поемат от работодателя или служителя.

- *Национална здравна система:*

Здравните грижи в България се организират и ръководят от Министерство на здравеопазването. Националната здравноосигурителна каса (НЗОК) регулира вноските за здравни услуги. Здравноосигурителните вноски са задължителни.

- *Друга полезна информация:*

Румънското посолство в София няма аташе по трудови въпроси.

Местни власти с компетентност в областта на труда и социалното осигуряване: Подробна информация за работата в Република България може да бъде получена от Агенцията по заетостта: http://www.az.government.bg/.

Също така румънските граждани могат да се обърнат към Дирекцията за защита правата на румънските граждани, работещи в чужбина в рамките на ANOFM, на електронна поща: dprs@ajofm.anofm.ro.

Други полезни връзки:

а. Министерство на външните работи на България - http://www.mfa.bg/index.php

б. Посолство на България в Букурещ - http://www.mfa.bg/embassies/romania

в. Министерство на труда и социалната политика на България - www.mlsp.government.bg/bg/index.asp

г. Министерство на здравеопазването - www.mh.government.bg/

д. Национална здравноосигурителна каса - www.nhif.bg

е. Агенция по заетостта - http://www.az.government.bg/

4. СИСТЕМА НА ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ В БЪЛГАРИЯ.

Медицинската застраховка е задължителна в България.

Застрахователните полици трябва да бъдат сключени в Румъния, тъй като няма възможност за сключването им в България.

Препоръчително е румънските граждани, които желаят да работят в България, да получат здравно осигуряване или да получат *европейска здравна карта*, преди да започнат работа в България.

В случай на заболяване или трудова злополука на румънски гражданин на територията на България, по време на временен престой е необходим формуляр E112 или европейска здравноосигурителна карта, които дават възможност за достъп до необходимата медицинска помощ. Тази карта позволява получаване на необходимата медицинска помощ по време на временен престой в България.

Препоръчително е да сключване и на допълнителна *медицинска застраховка* за България, но и в транзитните страни. Въз основа на такава незадължителна застраховка румънските граждани имат достъп до спешни услуги както от обществените, така и от частните здравни заведения (в зависимост от вида на застрахователната полица). При сключване на такава застраховка е препоръчително да бъдат проведени данните за партньора на застрахователната компания в страната на местоназначение и транзита.

Застраховка „Живот“ е полезна за семействата в случай на починал човек в резултат на злополука или поради болест.

В Европейския съюз и в България няма нужда от специални ваксинации.

Моля, обърнете внимание, че официалните празници на Република България за 2018 - 2019 г. са както следва:

1 януари - Нова година (неработен ден)

3 март - Ден на Освобождението на България (неработни дни 3 и 4 март)

26-29 април - Великден (празници)

1 май - Ден на труда (неработен ден)

6 май - Свети Георги, Ден на българската армия (неработен ден)

24 май - Ден на българската просвета и култура и на славянската писменост (неработен ден)

6 септември - Ден на Съединението на Княжество България с Източна Румелия (неработен ден)

22 септември - Ден на независимостта на България (неработен ден 22 и 23 септември)

24 - 26 декември - Коледа (неработен ден)

3. Атипични форми на заетост (необходимостта от облекчаване на трудовите правоотношения в настоящия социален контекст) - индивидуален трудов договор за неопределен период от време, работа чрез срочно нает служител, договор за стажуване на работното място, индивидуален трудов договор у дома, и т.н.

Заетостта по принцип означава сключването на правно отношение на работата. Най-често срещаната правна връзка се основава на **индивидуалния трудов договор**. В този случай има работодател и служител, между които е сключен договор, при който вторият осигурява, в полза на първото, платена работа.

Съгласно чл. 10 от Кодекса на труда, индивидуалният трудов договор е договорът, по силата на който физическо лице, наречено служител, се задължава да извърши работата за и под ръководството на работодател, физическо или юридическо лице, срещу възнаграждение, наречено заплата.

Кодексът на труда предвижда различни видове трудови договори:

- Безсрочен трудов договор

Този тип договор представлява правило, съгласно член 12[59] от Кодекса на труда. Това означава, че ако страните не са предвидили нищо по отношение на продължителността на договора, то се счита за сключено за неопределен срок.

- Срочен трудов договор

Този вид договори може да бъде прекратен само при определени обстоятелства, изрично предвидени в член 82[60] от Кодекса на труда, изменен с правителствена извънредна наредба №. 65/2005, който е одобрен със Закон №. 371/2005:

---

[59]**Член 12**

(1) Индивидуалните трудови договори се сключват за неопределен срок.

(2) По изключение, индивидуалните трудови договори могат да бъдат сключвани за срока, определен в съответствие с изрично предвидените от закона условия.

[60]**Член 82**

(1) Чрез дерогация от правилото, установено в член 12, алинея 1, работодателите имат възможност да се ангажират в случаите и при условията на този кодекс на персонала, нает по индивидуален договор за трудово правоотношение.

(2) индивидуалните трудови договори за продължителност могат да бъдат прекратени само в писмена форма, като се посочва изричното искане за продължителността, за която приключва.

(3) индивидуалните трудови договори за определен период могат да бъдат удължени в съответствие с условията, предвидени в член 83, и след изтичане на първоначалния срок, с писменото съгласие на страните, като се посочва изричното искане за продължителността, за която приключва.

а) Замяна на служител в случай на прекратяване на договора или на заетостта, с изключение на служителя, участващ в стачката.

Пример: *По време на периода, през който заетото обезщетение за отпуск за дете се повишава до 2-годишна възраст, работодателят може да се ползва от продължителността, определена от друго лице, което да поеме временни правомощия.*

б) Временно увеличаване на дейността на работодателя

Пример: *През лятото фирма, чийто предмет на дейност е разпространението на безалкохолни напитки, сключва голям брой търговски договори, които не може да почете, освен ако не назначи допълнителен персонал. По време на тези договори дружеството може да избере сключването на договори за определен срок.*

в) извършване на дейности със сезонен характер

Пример: *По време на студения сезон специализирана фирма под наем оборудване, предназначено за зимни спортове. За осъществяването на такива дейности дружеството ще може да сключва трудови договори за периода декември - март.*

г) при положение, че е сключено въз основа на закони, издадени с цел укрепване на временно определени категории лица без трудова заетост и др.

Пример: *Единица, която има за цел да построи договори за гражданско строителство с местното кметство работа, която се състои в изграждането на подземен проход. За да извърши работата, строителната компания използва хора, които търсят работа, като се ползват от предоставените съгласно Закон №. 76/2002 относно системата за осигуряване при безработица и стимулирането на заетостта.*

д) за наемане на търсещо работа лице, което в рамките на 5 години от датата на наемане на работа изпълнява условията за пенсиониране за старост;

е) да заемат подходяща позиция в синдикати, работодателски организации или неправителствени организации по време на мандата.

Пример: *Договорът за работа на лидера на профсъюза се прекратява за срока на мандата му. През същия период той ще бъде нает като служител на организацията на синдикатите и ще бъде платен от своите фондове.*

ж) наемане на пенсионери, които по закон могат да натрупват заплатата с пенсията

з) в други случаи, изрично предвидени в специални закони или за извършване на строителни работи, проекти, програми, при условията, установени в колективния трудов договор на национално или браншово ниво.

- Трудов договор за надомна работа

---

(3) индивидуалните трудови договори за определен период могат да бъдат удължени в съответствие с условията, предвидени в член 83, и след изтичане на първоначалния срок, с писменото съгласие на страните, за периода от завършването на проекта , схема или работа.
(4) между същите страни могат да сключат последователно повече от 3 индивидуални трудови договори.
(5) индивидуалните трудови договори за определен срок, сключени в рамките на 3 месеца след края на трудовия договор с фиксирана продължителност, се считат за последователни договори и не могат да бъдат с продължителност по-малко от 12 месеца.

В съответствие с член 105 от Кодекса на труда се считат за служители, които работят в домашни служители, които се срещат в мястото си на пребиваване, специфичните задачи на функцията. В изпълнение на задачата, която им е възложена, служителите да работят у дома, вие установявате работната програма.

- Трудов договор за за заместване на служител

Работата на временно нает служител е, съгласно чл. 87 от Кодекса на труда, работата, извършена от временен служител, който от разпореждането на агента на временния работник извършва работа в полза на ползвател.

- Трудов договор за непълно работно време

Такъв договор се сключва за работа, извършена повече от 2 часа на ден и 10 часа седмично. Съгласно чл.101 от Кодекса на труда, работодателят може да наема служители с график за работа на непълен работен ден най-малко два часа на ден чрез индивидуални трудови договори за неопределена или определена продължителност. Такива договори се сключват само в писмена форма.

- Трудов договор за ученичество – стаж

Споразумението за чиракуване е одобрено със Закон №. 279/2005, публикувана в Държавен вестник бр. 907 от 11 октомври 2005 г., влязъл в сила на 8 февруари 2006 г.

Съгласно чл. 4, ал. 1 от Закона 279/2005, договорът за чиракуване е трудов договор от определен вид, сключен за определен период, въз основа на който дадено лице, наречено чирак, се ангажира да се подготви професионално и да работи за и под действието на правен или естествен лица, наречени работодатели, които са длъжни да осигурят заплащане на заплатата и всички условия, необходими за професионалното обучение.

Някои от тези видове трудови договори могат да бъдат комбинирани.

Пример: *Възможно е да се сключи договор за непълно работно време за определен срок или договор за определен срок, сключен от агент за временна заетост, работата вкъщи може да бъде извършена или въз основа на трудов договор за неопределен период от време, и на трудов договор, сключен за определен период и т.н.*

Правните отношения, при които се работи, не се ограничават до тези, основани на индивидуалния трудов договор. Те са многобройни и разнообразни. Не всички включват работа. Някои от тях са част от категорията "трудови правоотношения", други са гражданскоправни отношения, някои се основават на договор, други не са, някои се управляват от трудово право, други не са. Започнете, като идентифицирате вида на правните взаимоотношения, под които работите или по който работите по работата, извършена от друго лице.

Някои от правните взаимоотношения, под които може да се работи:

- Взаимоотношения въз основа на **граждански договори, сключени съгласно Гражданския кодекс.**

Пример: *Това може да е случаят с работата, извършена от монтажника, призована да извърши ремонт, или от лицето, извършващо топометрична дейност, извършва контрол, измерване, проверка.*

Тези дейности трябва да се извършват въз основа на обикновени договори за услуги, сключени съгласно Гражданския кодекс, които не са регистрирани в Териториалната инспекция по труда. Тяхното заключение не предоставя на доставчика на услуги качеството на служителя и никое от правата, които биха произтекли от това качество. Бенефициентът няма да трябва да плаща социалноосигурителни вноски, на които е обвързан работодател. Правните отношения са гражданско, а не трудово право.

По този начин съществува възможност за сключване на договори въз основа на Гражданския кодекс между двете страни (този, който извършва дейността и този, в чиято полза се предоставя).

В резултат на изменението на Кодекса на труда с Извънредна наредба на правителството №. 55/2006, обн., ДВ, бр. 788 от 18 септември 2006 г., трудовите договори могат да се сключват и за по-кратки периоди от 2 часа / ден. Това означава, че голям брой граждански споразумения се превръщат в индивидуални трудови договори.

Закон № 571/2003 - Фискалният кодекс се отнася и за тази категория дейности, когато предвижда задържане на данъка, съответстващ на дохода "от дейности, извършвани въз основа на граждански договори / споразумения, сключени съгласно Гражданския кодекс". Това е изрично признаване на валидността на тези граждански договори.

- Взаимоотношения въз основа на **граждански споразуемния, сключени въз основа на специални закони**

Пример: *Методологичните норми относно организацията и функционирането на сдруженията на собствениците, одобрени с Правителственото решение №. 400/2003, изменен с Правителственото решение №. 1.386 / 2003г. И с Правителственото решение №. 781/2006, предвижда в чл. 22, че "дейността по управление на имуществото и финансовото управление се осигурява от физически лица, сключили индивидуални трудови договори или от споразумения за предоставяне на държавна служба, или от юридически лица по договори за управление по решение на общото събрание на собствениците". Обръщаме внимание на факта, че това е нормативен акт след Кодекса на труда.*

г. Но все още съществуват редица нормативни актове, предхождащи Кодекса на труда, които се отнасят до сключването на споразумения за предоставяне на държавна служба: Наредба № 66/2000, повторно, относно организацията и упражняването на професията съветник по индустриална собственост; Правителствена извънредна наредба №. 83/2000 г. за организацията и функционирането на кабинетите за обществени услуги, свързани с медицинския акт; Закон № 184/2001 г. относно организацията и упражняването на професията архитект и др.

- Взаимоотношения въз основа на **договор за доброволен труд**.

Регулирането на този вид дейност може да се намери в Закона за доброволчеството №. 195/2001, изменен с правителствена наредба №. 58/2002. Това е неплатена работа, извършена в обществен интерес. За съжаление, нашето законодателство не предвижда значителни данъчни ползи за лицето, предоставящо този вид дейност, както е посочено в други правни системи, което понастоящем често не извършва доброволна работа.

- **Отношенията между** държавните служители

Държавните служители не са служители, работата им не е регламентирана от Кодекса на труда, а от Закон №. 188 от 1999 г. за устава на държавните служители, изменен със Закон №. 251/2006, обн., ДВ, бр. 574 от 4 юли 2006 г., както и от някои специални устави, приложими за определени категории държавни служители.

В допълнение към посочените по-горе правни взаимоотношения съществуват и други видове правни взаимоотношения, на които може да се извършва трудова дейност.

Пример: *Работата може да се извършва от самостоятелно заети лица, от физическо лице, упълномощено да осъществява стопанска дейност, от членове на кооперацията, от служители и др., На различни правни основания. Той определя и правните взаимоотношения между асоциираното предприятие и търговското дружество, в случай на принос в отрасъла.*

4. Права и задължения на служителя по индивидуалните трудови договори;

1. Права на наетите работници / служители

Качеството на служителя дава на лицето определени права и в същото време приема определено поведение, спазване на определени задължения. По принцип правата и задълженията на служителите се уреждат от Кодекса на труда, но за някои категории служители се предвиждат и професионалните или дисциплинарни устави. Те могат да бъдат уточнени в колективните трудови договори и вътрешните правила.

Съгласно чл.37 от Кодекса на труда правата и задълженията по трудовоправните отношения между работодателя и служителя се установяват съгласно закона чрез договаряне в рамките на колективните трудови договори и индивидуалните трудови договори. Въпреки това, договорната свобода на страните по индивидуалния трудов договор е ограничена, в смисъл, че наличието на отказ, търговия или ограничаване на правата, признати със закон от служителите при сключването и договарянето на договора се намалява.

"Права, признати със закон" означава правата, установени от регулаторните актове, но също и от колективните трудови договори, основните права на служителите. Други права могат да се търгуват от служителите[61].

Правата на работниците и служителите, установени от Кодекса на труда.

По този начин, съгласно член 39, алинея 1 от Кодекса на труда[62] "служителят по принцип има следните задължения:

---

[61] I. T. Ștefănescu, *Съображения относно прилагането* на чл. 38 от Кодекса на труда, в "Правото / Правото" №. 9/2004, стр. 79-83.

[62] Разпоредбите на чл. 39, ал. 1 от Кодекса на труда включват принципите, изложени в чл. 6 от Кодекса на труда, според които: "(1) Всеки служител, осигуряващ трудова заетост, отговаря на условията на труд, съответстващи на извършената работа, , здравето и безопасността на работното място, както и спазването на достойнството и съвестта, без никаква дискриминация.
(2) На всички работници, които работят, се признава правото на равно заплащане за еднакъв труд, правото на

а) правото на възнаграждение за работа; [63]

б) правото на дневна и седмична почивка; [64]

в) правото на отмяна на отпуск; 65

г) правото на равенство на възможностите и третирането;

д) правото на достойнство на работното място;

е) правото на безопасност и здраве на работното място;

ж) правото на достъп до професионално обучение;

з) правото на информация и консултации;

и) правото да участва в определянето и подобряването на условията на заетост и работната среда;

й) правото на закрила в случай на уволнение;

к) правото на колективно и индивидуално договаряне;

л) има право да участва в колективното действие;

м) правото да се създава или да се членува в синдикат."

Що се отнася до правата, които се утвърждават от текста, като споменаваме следното:

1.1 Право на равенство на възможностите и третирането (член 39, алинея 1, буква г) от Кодекса на труда).

Кодексът на труда в членове 5 и 6 приема принципа на равно третиране[66] и недискриминация[67] на общите разпоредби на Конституцията (член 16, алинея 1 и член 41, алинея 4) и обобщава разпоредбите на други нормативни актове (Указ на правителството № 137/2000 г. за предотвратяване и наказване на всички форми на дискриминация[68] и

колективно трудово договаряне, правото на защита на личните данни, както и правото на защита срещу незаконно уволнение.

[63] Заплатата се третира в глава 7.

[64] Работата и времето за почивка се третират ясно в глава 8.

[65] Същото се прилага.

[66] А Вж. Този закон: I. T. Stefanescu *Съображения, свързани със Закон № 202/2002 относно равенството на възможностите между жените и мъжете, като се обръща особено внимание на обхвата на работата,* в румънския преглед на трудовото право № 2 / p.9-14; M. Volonciu, Уведомления, оплаквания и жалби срещу мерките за дискриминация, основаващи се на сексуален критерий, в "Румънският преглед на трудовото право" № 1/2003, с.27-32.

[67] А Вижте въпроса за законопроекта, s. Beligradeanu, *Влияние на указ на правителството № 137/2000 относно предотвратяването и наказването на всички форми на дискриминация по трудово право*, в "право" №1 / 2001, с. 3-22.

[68] Публикувано в Държавен вестник на Румъния, част I-A, № 431 от 2 септември 2000 г., одобрено с изменения на Закон № 48/2002 (публикувана в Държавен вестник на Румъния, част I, № 69 от 31 януари 2002 г.), изменена и допълнена впоследствие, включително със Закон 27/2004 (публикувана в Държавен вестник на Румъния, част I, № 216 от 11 март 2004 г.).

Закон № 202/2002 г. за равните възможности между жените и мъжете[69]), както и редица международни стандарти[70], адаптирани към особеностите на социалните трудови взаимоотношения. както по отношение на работниците, така и по отношение на работодателите.

Дейностите за равно третиране работят както за служителите, така и за работодателите.

Всеки работодател не трябва да дискриминира собствените си служители по някаква причина при сключването, изпълнението, изменението, прекратяването и прекратяването на трудовия договор, но нито териториалните организации на профсъюзите, по групи, клонове или на национално ниво да се отнася към работодателите си или към тях асоциациите по различен начин. Същото поведение се изисква и от работодателите или асоциациите на работодателите за профсъюзни организации.

От своя страна държавните органи (Агенцията по заетостта, Инспекцията по труда, министерствата и т.н.) трябва да третират от еднакви позиции по отношение на равенството - без дискриминация, служителите и работодателите, техните организации, да не се възползват и да дискриминират другите. [71]

Осигуряването на еднакво третиране, независимо дали са работници или работодатели, обаче не означава непременно еднаквост, като не се вземат предвид особеностите на специфичните изисквания. [72]

1.2. Право на достойнство на работното място

Съгласно член 1, алинея 3 от Конституцията на Румъния: "Румъния е демократична и социална държава, в която човешкото достойнство, правата и свободите на гражданите ... ... представляват върховни ценности и трябва да бъдат гарантирани".

Правото на труд произтича от този конституционен закон и е установено в член 6, алинея 1 и член 39, алинея 1, буква д) от Кодекса на труда и се прогласява от няколко

[69] Преиздадена в Държавен вестник на Румъния, част I-A, № 150 от 1 март 2007 г.

[70] Конвенция № 111 от 1958 г. за дискриминацията на труда и упражняването на професията, ратифицирана от Румъния с Указ № 284/1973 (публикуван в Официален бюлетин № 81 от 6 юни 1973 г.); Международният пакт за социални и културни икономически права; Протокол № 12 към Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи; Директива 76/207 / ЕИО от 9 февруари за прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване и условията на труд; Факултативен протокол от 6 октомври 1999 г. към Конвенцията на Международната организация на труда за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, ратифициран със Закон No. 283/2003 (публикуван в Държавен вестник на Румъния, част I, № 477 от 4 юли 2003 г.)

[71] А виж също и Националния план за действие за борба с дискриминацията, одобрен с Правителственото решение № 1258/2004 (публикуван в Държавен вестник на Румъния, Част I, №775 от 24.08.2004 г.).

[72] I. T. Stefanescu, *Договорът за трудово право,* p. 89-90.

международни документа: Всеобщата декларация за правата на човека[73], правата на икономическата, социалната и културната, ревизирана Европейската социална харта. [74]

Необходимостта от установяване и защита на правото на достойнство на работното място произтича от специфичната подчинена връзка с трудовите отношения. Работодателят има право да дава нареждания, инструкции, да определя работните задължения на служителя и да контролира изпълнението на тези задачи, но при упражняването им работодателят трябва да зачита основните права на служителите.

Сексуалният тормоз[75], моралният тормоз, дискриминацията по каквато и да било причина представляват нарушения на достойнството в работата. Има и други действия, при които работодателят може да наруши правото на достойнство. Всяка злоупотреба с нарушения, злоупотреби, обидно поведение на служителите, всяко поведение ръководено от намерението за сплашване на работника или служителя, както и неоправдано критика на служителя, още повече, така че тези критики се случват на всички колеги, без да дава право на отговор, постигнат в за да унижите служителя е нарушение на това право. Физическото унищожаване на работата на служителя пред всички негови колеги, поддържането на същата заплата на служител с висше образование като това на служител със средно образование с очевидно намерение да се постави работникът с висше образование в положение на малоценност е нарушение на човешкото достойнство. [76]

Член 39, алинея 1, букви д) и е) от Кодекса на труда обхваща само частично моралния тормоз на работниците и служителите и само в случаите, когато тормозът е довел до заболявания, които могат да бъдат доказани с медицински документи; не ситуацията, при която служителите са подложени на тормоз, но без влошаване на здравословното състояние, като например ситуацията на моралното влошаване на трудовите отношения. Лицето, което се смята за жертва на морален тормоз, разполага с процедурните средства, специфични за трудовите конфликти. По отношение на тежестта на доказване, чл. 287 от Кодекса на труда. По този начин в случай на морален тормоз служителят, който смята, че е тормозен, ще представи фактически елементи, подлежащи на морален тормоз и работодателят ще докаже, че неговите действия не са тормоз и че решението му е оправдано от обективни елементи, чужди за всеки тормоз. [77]

1.3. Право на безопасност и здраве на работното място

Правото на безопасност и здраве при работа на служителя съответства на съответното задължение на работодателя да осигури безопасността и здравето на

---

[73] Приет от Организацията на обединените нации на 10 декември 1948 г. Член 12 - "Никой не може да бъде подлаган на произволна намеса в личния си живот, в семейството му, в дома му или в кореспонденцията си, в чест и репутация. има право на защита от закона срещу такава намеса или намеса. "

[74] Ратифицирана от Румъния със Закон № 74/1999 (публикуван в Държавен вестник на Румъния, част I-A, № 193 от 4 май 1999 г.).

[75] Виж също Е. Танислав, Е. Танислав младши, престъплението на тормоз на служителя. Предложения за "законът" за утежняващата форма, в румънския преглед на трудовото право не. 1/2003, стр. 65-67.

[76] C. Gîlcă, Достойнство на работното място, в "Преглед на румънското трудово право" №. 2/2004, стр. 71-73

[77] C. *Moral Gilca,* Сексуален тормоз на работното място и в "Румънският преглед на трудовото право" №. 1/2005, стр. 105.

работното място на служителите, установени с разпоредбите на чл. 171 от Кодекса на труда.

Безопасността и здравето при работа се определят от чл. 5, буква н) от Закон № 319/2006 за здравето и безопасността на работното място[78] като "набор от институционализирани дейности, целящи да осигурят най-добрите условия в процеса на работа, защитата на живота, физическата и психическата неприкосновеност, здравето на работниците и другите лица, участващи в работния процес ".[79]

Развитието на производствените дейности се обуславя от осигуряването на най-добрите условия за работния процес, защитата на живота, физическата и психическата неприкосновеност, здравето на работниците и другите участници в трудовия процес. Тя включва профилактика на всички или на каквито и да било мерки, взети или предвидени на всички етапи от процеса на работа, за да се избегнат или намалят професионалните рискове, информиране, консултиране, участие и обучение на работниците и техните представители, както и всички други мерки, предназначени да гарантират постигането на тези условия.

Мерките за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд се предприемат или преди започване на производствени или сервизни дейности, или са предприети на етапа на технологично надаване.

От работодателите се изисква да получат разрешение за работа от гледна точка на безопасността и здравето на работното място преди започване на каквато и да е дейност (чл. 3 от Правителственото решение № 1425/2006 за одобряване на Методическите норми за прилагане на разпоредбите на Закона за безопасност и здраве при работа № 319/2006[80]). Тя не е оторизирана, съгласно разпоредбите на методологичните норми за прилагане на разпоредбите на Закона за безопасност и здраве при работа №. 319/2006, физическите лица, семейните сдружения и юридическите лица, за които разрешението на длъжностното лице, включително и от гледна точка на безопасността и здравето при работа, се извършва въз основа на Закон № 319/2006. 359/2004 за опростяване на формалностите за вписване в търговския регистър на физически лица, семейни асоциации и юридически лица, тяхната данъчна регистрация, както и разрешение за функциониране на юридически лица[81] (член 4 от Правителствено решение 1425/2006) [82].

---

[78] Публикувано в Официален вестник на Румъния, Част I, no. 646 от 26 юли 2006 г.

[79] "Здравето и безопасността на работното място" и "социалната защита на труда" са синоними.

[80] Публикувано в Официален вестник на Румъния, Част I, no. 882 от 30 октомври 2006 г.

[81] Публикувано в Официален вестник на Румъния, Част I, no. 839 от 13 септември 2004 г., с измененията. Съгласно чл. 15 пара. 1 осветена б от Закон №. 359/2004 (1): "За целите на издаването на удостоверение за регистрация, съдържащо уникалния регистрационен код или, ако е приложимо, на удостоверението за изброяване, единната служба на Службата по търговския регистър към съда има задължението да представи , към момента на подаване на заявлението за регистрация и на оправдателните документи, декларация за конкретен тип, подписана от съдружниците или администраторите, в зависимост от случая, от това, че: юридическото лице изпълнява условията за експлоатация, специфичното законодателство в областта на предотвратяването и изчезването на пожаробезопасността (PSI), санитарната, ветеринарната, опазването на околната среда и безопасността на труда за дейностите, посочени в декларацията за типа.

[82]Чл. 4, ал. 1 от Закона. 319/2006 Изключение от разпоредбите на чл. 3 пара. (1) случаи, при които характерните особености на някои специфични дейности в обществените служби, като например въоръжените сили или полицията, както и бедствията, наводненията и мерките за гражданска защита, са в противоречие с този закон.

Правилата за здравословни и безопасни условия на труд се прилагат във всички сектори на дейност, както публични, така и частни, работодатели, работници и представители на работниците (член 3 от Закон 319/2006).

Служител означава "лице, нето от работодател, съгласно закона, включително ученици, ученици по време на тренировка, както и чираци и други участници в трудовия процес, с изключение на лицата, осигуряващи домашна работа" (член 5, буква а) от Закон № 319 / 2006 г.). Други участници в работния процес са "лица в предприятието и / или звеното, с разрешение от работодателя, по време на предквалификационния период на професионалните умения за наемане на работа, лицата, които извършват дейности в общността или доброволчески дейности, както и безработните по време на периода на участие в форма на професионално обучение и лицата, които нямат сключен в писмен вид индивидуален трудов договор и за които е възможно да се докажат договорните разпоредби и обезщетенията, предоставени от каквото и да било друго доказателство "(член 5, буква в) Закон № 319/2006).

Работодател е "физическо или юридическо лице, което е в трудово или служебно правоотношение със съответния работник и което носи отговорност за предприятието и / или звеното" (член 5, буква б) от Закон 319/2006.

Кодексът на труда[83], във връзка със Закон №. 319/2006 установява задължителни мерки за защита на здравето и безопасността на работното място. Задължителните мерки за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд имат за цел да осигурят правото на служителите на безопасност и здраве на работното място, както е изрично предвидено в разпоредбите на чл. 39 ал. 1 осветена това е от Кодекса на труда.

На своя отговорност работодателят ще предприеме необходимите мерки за защита на безопасността и здравето на служителите, включително предотвратяване на професионалния риск, информация и обучение, както и прилагането на организацията на защитата на труда и необходимите средства за него (член 173, 1 от Кодекса на труда).

Кодексът на труда установява в чл. 171 ал. 5[84] че мерките за безопасност и здраве на работното място в никакъв случай не могат да породят финансови задължения за работниците и служителите.

1.4. Право на достъп до професионално обучение

Член 32 от Конституцията съдържа правото на образование. Съгласно ал. 1 правото на образование се осигурява чрез задължително общо образование чрез средно и професионално образование, висше образование и други форми на обучение и подготовка.

Обучение на служители, съгласно чл. 188 от Кодекса на труда има следните основни цели:

[83] Чл. 171 ал. 1 и ал. 2, чл. 173 ал. 1, чл. 175, чл. 176 ал. 1, чл. 177, ал. 1, ал. 2 и пара. 3 и чл. 182.

[84] В съответствие с чл. 21 на О.I.М. не. 155 (1981) относно безопасността и здравето на работното място на работниците.

а) приспособяване на служителя към изискванията на работното място или на работното място;

б) получаване на професионална квалификация;

в) актуализиране на специфичните знания и умения на длъжността и работното място и подобряване на професионалното обучение за основната професия;

г) професионално преобразуване, причинено от социално-икономическото преструктуриране;

д) придобиване на усъвършенствани знания, модерни методи и процедури, необходими за провеждане на професионални дейности;

е) предотвратяване на риска от безработица;

ж) насърчаване и развитие на кариерата.

Това може да се направи в следните форми:

а) участие в курсове, организирани от работодателя или от доставчиците на услуги за професионално обучение в страната или в чужбина;

б) професионални периоди на адаптиране към изискванията на работното място и работата;

в) стажове и специализации в страната и чужбина;

г) чиракуване, организирано на работното място;

д) индивидуализирано обучение;

е) други форми на обучение, договорени между работодателя и служителя (член 189 от Кодекса на труда).

1.5. Право на информация и консултация[85]

Закон № 467/2006[86] установява общата рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите. В звената с повече от 20 служители в началото на информационните процедури работодателите, съгласно чл. 5 пара. 1 от Закона № 467/2006, имат задължението да информират и да се консултират с представителите на служителите относно:

а) неотдавнашното развитие и вероятното развитие на бизнеса и икономическото положение на предприятието;

б) положението, структурата и вероятния модел на заетост в предприятието, както и всякакви очаквани предварителни мерки, особено когато съществува заплаха за заетостта;

[85] Вж. Член 21 от Европейската социална харта, прегледан, ратифициран от Румъния със Закон № 74/1999 (публикуван в Държавен вестник на Румъния, част I-A, № 193 от 4 май 1999 г.).
[86] Публикувано в Официалния вестник на Румъния, Част I-a, nr. 1.006 от 18 декември 2006 г.

в) решения, които могат да доведат до важни промени в организацията на работа, договорни отношения или трудови правоотношения, включително тези, които са обхванати от румънското законодателство относно специфични процедури за информиране и консултиране при колективни уволнения и защита на правата на работниците и служителите в случай на прехвърляне на предприятието.

Консултацията протича съгласно ал. 2 от чл. 5 от Закона № 467/2006,:

а) в даден момент, по начин и с подходящо съдържание, да даде възможност на представителите на работниците и служителите да разгледат въпроса правилно и да развият гледна точка;

б) на съответното ниво на представителство на ръководството и представителите на служителите в зависимост от обсъжданата тема;

в) въз основа на предоставената от работодателя информация и гледната точка, която представителите на работниците и служителите имат право да формулират;

г) за да се даде възможност на представителите на работниците и служителите да се срещнат с работодателя и да получат мотивиран отговор по всякакви въпроси, които те могат да формулират;

д) да договаря споразумение относно решения, които могат да доведат до важни промени в организацията на работа, договорни отношения или трудови правоотношения, включително тези, които са обхванати от румънското законодателство относно специфичните процедури за информиране и консултиране в случай на колективни уволнения и защита на служителите "права, в случай на прехвърляне на предприятието.

Правото на информация и консултация не е уеднаквено регулирано в случая на служителите. Това право има задължително задължение на работодателя да информира служителите за условията на труд и елементите, свързани с развитието на трудовите правоотношения, задължението да съобщават на служителите икономическото и финансовото състояние на периодичната единица и задължението да се консултират служителите своевременно да вземат решения, които могат да засегнат съществено интересите им, задължението да ги информират за свободните работни места и т.н.

Законът предвижда например, че вътрешните правила трябва да бъдат публикувани в помещенията на работодателя. Този регламент определя задачите, възложени на всяка съставна част на предприятието, както и двупосочните отношения между тези страни, а именно факторите на отговорност във всяка от съставните части, са подробно описани в техните задължения и произтичащите от тях права и задължения от тях. Това е първият начин за информиране на служителите за условията на труд и елементите, свързани с развитието на трудовите отношения.

Служителите също трябва да знаят точно рисковете и опасностите, които се поставят на работното място, и правилният начин да се предприемат действия за избягване на злополуки или заболявания.

Твърдението, че работодателят е задължен да съобщи на работниците и служителите икономическото и финансовото състояние на периодичното звено, периодът, определен от колективния трудов договор, съответства на ролята на колективното договаряне в областта на трудовите отношения. Тъй като в някои единици не могат да

съществуват колективни трудови договори, е необходимо такива случаи да включват клаузи за въпросната периодичност в единния колективен трудов договор на национално и браншово ниво[87]. Разпоредбите на ал. 2, буква г) от чл. 39 от Кодекса на труда "не задължава работодателя да съобщава информация с професионален или поверителен характер, която може да навреди на дейността на звеното Задължението за комуникация се отнася до общите данни за икономическото и финансовото положение на единицата, информацията, която трябва да бъде публикувана, и периодичният баланс, който ще бъде публикуван в Държавен вестник на Румъния, точно за да се гарантира спазването на принципите на пазарната икономика и изискванията за лоялна конкуренция .... служителите имат законен интерес да знаят икономическата и финансовата ситуация от които работят, и така могат да оценят стабилността на работните взаимоотношения, перспективите за постигане на техните права и начина, по който те трябва да действат, за да защитят своите общи интереси с тези на техния работодател "[88].

Консултациите с служителите могат да се извършват индивидуално или колективно - чрез техните представители или синдикални лидери.

В тази връзка, Закон №. 54/2003 относно синдикатите постановява, че имат право да се консултират по проектите на нормативни актове по въпроса, да получават информация за защита на труда, за да договарят колективни трудови договори, да защитават служителите, които са претърпели трудова злополука или професионално заболяване и т.н.

Нищо не спира профсъюзите да предложат, дори и да водят преговори, конкретни предложения за подобряване на условията на труд по отношение на: създаване на начини за достъп; Предоставяне на габарити; изграждане на стълби, перони, огради; подобряване на осветлението и вентилацията; екрани и предпазители; борба със шума и треперенето; крайни изключватели и др.

1.6. Право на участие в определянето и подобряването на условията на заетост и работната среда

Задължението за постоянно осигуряване на техническите и организационни условия, предвидени в разработването на работните норми и подходящите условия на труд, е отговорност на работодателя.

Работодателят има задължението да предприеме необходимите мерки за осигуряване на нормални условия на труд, намаляване на вредите, предотвратяване на трудови злополуки или заболяване. Страните (работодателят и служителите) трябва да имат задължителни консултации, за да намерят най-ефективните мерки за подобряване на условията на труд. При въвеждането на тези мерки основният принцип е човекът и неговото здраве, а не материални компенсации.

---

[87] I. T. Ştefănescu, *op. cit.,* p. 44.

[88] Решение на Конституционния съд №. 24/2003 г. за противоконституционността на разпоредбите на чл. 40 par. (2) осветени. стрела. 52 par. (1) осветено. в), чл. 53 par. (1), чл. 69, 70, 71, 129, 164 и 223 от Кодекса на труда, публикувани в Държавен вестник на Румъния, Част I, no. 72 от 5 февруари 2003 г

В допълнение към личните становища, изразени или не от служителя, с цел подобряване на условията на труд, има и правна рамка, в която се осъществява определянето и подобряването на условията на труд и работната среда: Комисията по безопасност и здраве при работа.

1.7. Правото на закрила в случай на уволнение.

Трудовото законодателство предвижда много случаи, в които служителят има право на закрила:

- уволнението на служителите не може да бъде разпоредено в случаите по чл. 60 от Кодекса на труда;

- предварително изслушване при уволнение поради професионално нарушение и поради дисциплинарни причини (чл. 63 от Кодекса на труда);

- ако уволнението е разпоредено по причините, посочени в чл. 61 ос. в) и г), както и ако индивидуалният трудов договор е престанал да съществува съгласно чл. 56 осветени. е), чл. 64 от Кодекса на труда предвижда, че работодателят е длъжен да предложи работни места и други свободни работни места в звеното, съвместими с обучение или при необходимост с работоспособност, установена от лекар по трудова медицина. Ако работодателят няма свободни работни места, той е длъжен да потърси работа в териториалната агенция за наемане на работа за преразпределение на служител, подходящо обучение и, където е подходящо, работоспособност, определена от Вашето професионално здраве и ще съобщи на служителя предложените от Агенцията решения.

- в случай на съкращения за физическа или психическа неспособност, наетото лице е обезщетено при условията, предвидени в приложимия колективен трудов договор или в индивидуалния трудов договор, според случая.

- съгласно чл. 67 от Кодекса на труда, служителите, уволнени по причини, които не са свързани с тяхната изгода от активни мерки за борба с безработицата и които имат право на обезщетение съгласно закона и приложимия колективен трудов договор.

- лица, освободени съгласно чл. 61 ос. в) и г) на чл. 65 и 66 имат право на известие за не по-малко от 15 работни дни.

- като защитна мярка в случай на уволнение, Кодексът на труда предвижда, че уволнението, постановено в нарушение на предвидената от закона процедура, е засегнато от абсолютна недействителност (чл. 76).

1.8. Право на колективно и индивидуално договаряне

Кодексът на труда установява в чл. 37, че правата и задълженията по отношение на трудовите правоотношения между работодателя и служителя са установени със закон, чрез преговори, в рамките на колективните трудови договори и индивидуалните трудови договори.

Както всеки договор, колективният трудов договор също така изисква автономията на социалните партньори да се сключи, като се прилага принципът на гражданска свобода в смисъл, че нито една от страните не може да налага едностранно правно отношение и съдържанието на този доклад.

Със сключването на колективния трудов договор трудовото право става договорено право на конвенционален произход, създадено от работодатели и работодатели в съответствие с икономическите и социални условия, както и интересите на двете страни.

Клаузите на всяко колективно споразумение имат нормативна стойност; те формират право на собствената си работа за онези, които го сключват. Колективният трудов договор не само регламентира правата и задълженията на страните, но и хармонизирането на някои интереси на служителите и работодателите, насърчаването на справедливи трудови отношения, които ще осигурят социалната защита на служителите, предотвратяването или премахването на трудови конфликти, или избягване на стачки.

Колективният трудов договор се сключва в резултат на преговори между социалните партньори - работодатели и служители. Чрез това договаряне се установява съдържанието на законното трудово правоотношение, правата и задълженията на двете страни в трудовия процес се основават.

За разлика от Закона №. 130/1996, който предвижда задължението за договаряне само на ниво звена с над 21 служители, чл. 3, ал. 1 от Кодекса на труда, без разлика, има общ характер, че колективното договаряне е задължително, освен ако работодателят има по-малко от 21 служители чл.236 ал. 2.

Следователно може да се оцени, че той е направил непряко изменение на Закон № 130/1996 чрез Кодекса на труда, преговорите стават задължителни на всяко национално ниво, клонове на дейност, групи работодатели и работодатели с най-малко 21 служители.

Ние вярваме, че такова решение се изисква въз основа на логично и систематично тълкуване. Действително, съответният текст на Кодекса на труда се съдържа в член 236, който разглежда договарянето като цяло (на всяко ниво). По този начин в алинея 1 се определя колективен трудов договор, като една от неговите части е работодател или работодателска организация. Известно е обаче, че такава организация е част от договор, сключен на по-високо ниво с единицата. Алинея 3 се отнася до равнопоставеността на страните по колективния трудов договор и в алинея 4 се посочва, че такива договори, сключени в съответствие с правните разпоредби, са законите на страните.

1.9. Право на участие в колективното действие

Колективните действия са специфични за синдикатите действия, стачки, демонстрации и др.

Чл. 43 от Конституцията съдържа правото на стачка в ал. 1: "Служителите имат право на стачка за защита на професионални, икономически и социални интереси".

Румънският законодател признава правото на служителите да правят стачка като най-насилствената форма на разрешаване на конфликти за защита на собствените си интереси[89].

Интересите, защитавани от стачката, са ограничени от закона до професионални, икономически или социални интереси.

Въпреки че се явява като индивидуална прерогатива, упражняването на правото на стачка може да бъде постигнато само с решение, взето от колективните служители. Следователно правото на стачка е не само упражняване на индивидуално право, но и силна конфигурация на колективното право.

Така че стачката има две големи черти[90]:

- представлява колективно и доброволно прекратяване на работата. Тази характеристика трябва да бъде разбрана най-напред от факта, че декларацията за стачка трябва да отговаря на придържането на необходимия брой служители, за да реши да спре работата;

- стачката може да бъде обявена само при конфликт на интереси.

Поведението на служителите на работодателя за стачката, която се извършва в звеното, където работят, трябва да бъде свободно избрана от тях.

В това отношение е забранено всякакво ограничение, независимо от кого ще дойде, на служителя да го направи или да не удари.

Правото на стачка не може да бъде забранено или ограничено до служителите само при определени условия, изрично предвидени в закона, и само за определени професионални категории, както следва: съдии, полицейски прокурори, държавни служители от Националната администрация на затворите по време на мисия и др.).

Въпреки че законът забранява включването на категориите персонал в стачка, неговите разпоредби не забраняват изрично да възникват конфликти на интереси между тези категории персонал и тези звена[91], които могат да бъдат уредени само чрез помирение, посредничество и / или арбитраж. Тъй като разпоредбите относно забраната за стачка са изключителни, те трябва да се тълкуват ограничително.

Имайки предвид свободата да участваш в стачката, има мнение[92,] според което работата може да бъде прекратена, а служителите в отделни отделения, които не са участвали в стачката, но със същите претенции, за които са изпълнени правните условия на стачката стачка.

Правото на стачка е основно право, признато от всички служители, независимо от работодателя (физическо лице, юридическо лице, търговско дружество, национално дружество и др.), на които работят.

---

[89] Ş. Beligrădeanu, *Правото на стачка и упражняването му в "Практул"* № 6/1990, с. 17.
[90]Виж Al. Ţiclea, A. Popescu, Marioara Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca, *op. cit*., pag.778.
[91]Вижте Al. Athanasiu and L. Dima, *Трудово право, Университетски курс*, Издателство All Back, Букурещ, 2005, с.344.
[92] Виж I. T. Ştefănescu, Договор за трудово право, vol. II, издателство Lumina Lex, Букурещ, 2003, стр. 287-288.

Общата рамка, която Кодектът на труда предвижда за законни трудови правоотношения, не дава възможност да се детайлизират всички аспекти, които определят стачката. В тази връзка законодателят се позовава на специалния закон (Закон № 168/1999 г. за разрешаване на трудовите конфликти[93]) относно упражняването на правото на стачка, организацията на стачката, нейното инициране и разполагане, процедурите преди стачка, прекъсване и прекратяване на нападението и всички други въпроси, свързани със стачката.

Ако няма звено в отдела или не обхваща всички служители, решението за обявяване на стачката се взема с тайно гласуване от служителите на единицата или подразделението, както и от тези, които имат същата професия или професия, т.е. групата, която е в трудовия конфликт.

В доктрината се споменават като случаи на незаконна стачка следните ситуации: когато стачката е била задействана за решаване на конфликт на права, а не на интереси, когато стачката е насочена към постигане на политически цели, случаят на стачката, предизвикваща по време на колективния труд договора, случаят, предизвикващ стачката в нарушение на законови формалности като обявяване на стачката преди етапа на съгласуване или след арбитраж или медиация. Незаконният характер на стачката може също да бъде взет предвид, когато целта й е да навреди на работодателя.[94]

1.10. Право на създаване или присъединяване към съюз

За да защитят правата си и да насърчават професионалните си интереси, служителите могат да се присъединят към *синдикални организации* и работодатели в *работодателски асоциации*, които по закон имат статут на *социални партньори*.

Правото на сдружаване в синдикатите произтича от общия закон за сдружаване по чл. 37 от Конституцията, според който "гражданите могат свободно да се асоциират в политически партии, профсъюзи и други форми на сдружаване" (алинея 1). В същия смисъл чл. 2, ал. 1 от Закона № 54/2003 гласи, че "заети лица ... имат право да създават синдикални организации и да се присъединят към тях". Това означава, че синдикатите се основават на синдикалната свобода, която в резултат на това обучава плурализма на синдикатите.

Правото на сдружаване в синдикатите е принцип на трудовите отношения, тъй като синдикатите, като организационна рамка, чрез която се осигурява единицата на действие на служителите, са един от двамата социални партньори в трудовия процес. Съгласно закона синдикатите, като организации, създадени с цел защита и насърчаване на професионалните, икономическите, социалните, културните и спортните интереси на своите членове, имат право, за да постигнат тази цел, да използват специфични средства като преговори, процедури за уреждане на спорове посредничество или помирение, петиция, протест, митинг, демонстрация и стачка.

---

[93] Публикувано в Държавен вестник на Румъния, Част I, бр.582 от 29 ноември 1999 г., изменен с Извънредна наредба на правителството на Република България № 138/2000 (публикуван в Държавен вестник на Румъния, Част I, № 479 от 2 октомври 2000 г.) с изменения и допълнения със Закон №. 219/2005 (публикувана в Държавен вестник на Румъния, част I, № 609 от 14 юли 2005 г.);

[94] Виж O. Tinca, *op.cit.,* p.229-230.

Най-красноречивият израз на тяхната дейност е сключването на колективни трудови договори[95].

Асоциацията на работниците и работодателите се намесва не само в удовлетворяването на диалога между двете страни, но и в улесняването на отношенията с други физически и юридически лица, включително държавни органи (министерства, правителство и др.).

2. Задължения на служителите

а) Задълженията на служителите, както и техните права, са установени в Кодекса на труда и за някои области на дейност и за някои категории персонал в специалните нормативни актове, включително колективните трудови договори и вътрешните разпоредби.

б) Съгласно чл.39 ал. 2 от Кодекса на труда: "Основните задължения на служителя са следните:

а) задължението да се изпълнява трудовата норма или, според случая, да се изпълняват задълженията, които са му възложени съгласно длъжностната характеристика;

б) задължението за спазване на дисциплината на работа;

в) задължението за спазване на разпоредбите на вътрешния правилник, в приложимия колективен трудов договор, както и в индивидуалния трудов договор;

г) задължение за лоялност към работодателя при изпълнение на неговите задължения;

д) задължението за спазване на мерките за безопасност и здраве на работното място в звеното;

е) задължението за спазване на тайната на службата. "

2.1. Задължението за извършване на работното натоварване или, според случая, за изпълнение на задачите, които са му възложени в съответствие с длъжностната характеристика

Това задължение на служителя съответства на корелативните права на работодателя[96], определени с букви б) и г) от чл. 40, ал. 1 от Кодекса на труда:

Правото да се определят съответните правомощия за всеки служител, при условията на закона и / или приложимия колективен трудов договор, сключени на национално равнище на ниво клон или група от звена и правото да упражняват контрол върху начина на изпълнение на служебните задачи. Работодателят има право съгласно подчинения доклад да определи подходящите правомощия за всеки служител. Дори ако в текста не е

[95] I. T. Ştefănescu, *op. cit.,* p.97.

[96] Вж. O. Tinca, Позиция на работодателя по отношение на неговия служител или индивидуален трудов договор, в "Преглед на трудовото право в Румъния", № 2/2004, стр. 48-55

изрично посочено, работодателят трябва да вземе предвид клаузите на колективния трудов договор в неговото / нейното учреждение, ако има такива[97].

Работното натоварване изразява количеството работа, необходима за извършване на операции или работа от подходящо квалифицирано лице, което работи при нормална интензивност при определени технологични и работни процеси. Нормата на работа включва производственото време, времето за прекъсване, наложено от процеса, времето за правни прекъсвания в работната програма (чл.126 от Кодекса на труда).

Работният стандарт е инструмент на работодателя в договорни отношения със служителите си. Той служи за определяне на правата и задълженията на двете страни:

- правото на работодателя да изисква от работниците да работят за определен

период от време или да произвеждат определено количество продукти и да ги задължи да удовлетворят искането;

- правото на служителя да изисква от ръководството на дружеството да плати подходящото възнаграждение за резултатите от извършената му работа в даден момент и задължението на ръководството на звеното да спази това право[98];

Работните натоварвания са предназначени да осигурят нормално работно темпо, интензивност на мускулно или интелектуално усилие и нервно напрежение, което води до прекомерна умора на служителите.

Дейността по нормализиране на работата се отнася за всички категории служители, съобразно спецификата на всеки един от тях и се основава на нормите на трудова нормализация: тя се осъществява като непрекъснат процес, постоянно в съответствие с промените в организацията и нивото на техническото обезпечаване на труда.

В производствените единици начинът на работа се определя конкретно или от работните натоварвания (за продуктивен и непряк производствен персонал), или от длъжностни характеристики[99]. Работната натовареност е присадена на специфичните изисквания за професионална квалификация и спецификата на конкретен технологичен процес. По този начин, независимо от неговата форма (времева норма, производствена норма, норми на персонала, обхват на правомощията и т.н.), трудовата норма определя технологичния процес - той определя самото естество на работата (не само количеството на труда) [100].

В организациите контролната дейност[101] позволява на висшите органи да определят дали институцията като цяло е постигнала своите цели чрез своята текуща работа. Това се прави след съответна оценка, основана на добре формулирани и конкретно определени критерии. Идентифициране на недостатъците, спазване на етапите в изпълнението на

---

[97] I. T. Stefănescu, Изменения в Кодекса на труда, коментира Извънредна наредба №. 65/2005, издателство Lumina Lex, Букурещ, 2005, стр.43-44

[98] Al. Ticlea, A. Popescu, C. Tufan, M. Tichindeleanu, O. Tinca, op.cit., p.44.

[99] I. T. Stefanescu, op.cit., vol.II, p.406

[100] Ibidem.

[101] За подробности относно мониторинга на служителите относно използването на интернет на работното място, вижте:Al. Ticlea, Treaty, 2006, p. 401-403; B. Manelea, Аспекти на наблюдението на работното място по отношение на използването на Интернет в "Римски панделе ", №. 5/2004, p.240

конкретни организационни програми и политики, определя решения, които могат да коригират състоянието на делата.

От разпоредбите на чл.129 от Кодекса на труда е видно, че за приложимостта на трудовите норми е необходимо съгласието на синдикатите или на представителите на работниците, като това споразумение е задължително обвързващо мнение[102].

По отношение на противоконституционността на разпоредбите на чл. 129 от Кодекса на труда, които биха нарушили разпоредбите на чл. 40, ал. 1 и чл. 134, ал. 1 и 2. Конституцията на Румъния на основание, че задължението на търговския синдикатите да поискат изработването на трудови норми нарушават правата и задълженията на служителите, Конституционният съд постанови, че задължението, наложено на работодателя да поиска съгласието на синдикатите или прегледа на трудовите норми, не противоречи на споменатите конституционни разпоредби, но напротив, те се основават на разпоредбите на член 9 от Конституцията. Също така, Конституционният съд твърди, че приведеният правен текст е в хармония с разпоредбите на чл. 8, ал. в) от Международния пакт за икономически, социални и културни права, съгласно който държавите-страни по Конвента се задължават да гарантират правото на синдикатите да упражняват свободно своята дейност без никакви други ограничения, освен предвидените от закона, и които представляват необходими мерки в едно демократично общество в интерес на националната сигурност или обществения ред или за защита на правата и свободите на другите[103]. Работодателите трябва да определят правилата за работа, за да осигурят нормален работен ритъм, интензивност на мускулното или интелектуално усилие и нервно разпадане, което не води до прекомерна умора на служителите.

2.2. Задължението за спазване на трудовата дисциплина и разпоредбите, съдържащи се в процедурния правилник, в приложимия колективен трудов договор, както и в индивидуалните трудови договори

Редът и дисциплината в работата е необходимост от всеки работен процес, защото обуславя нормалното и ефективно изпълнение на извършената работа.

Вътрешната заповед може да се разглежда като прилагане на принципите на правовата държава при осъществяване на законни трудови правоотношения[104] .

Дисциплината на труда е необходимо средство за осъществяване на вътрешния ред, а осъществяването на вътрешния ред е резултат от прилагането на дисциплината на труда в рамките на всяка единица[105].

По време на изпълнението на трудовото правоотношение се изисква определена дисциплина. Тази заповед, която трябва да бъде изпълнена по време на осъществяването на социалните работни отношения, реда, произтичащ от спазването от страна на служителя

---

[102] Al. Ticlea, A. Popescu, C. Tufan, M. Tichindeleanu, O. Tinca, op.cit., p. 420

[103] Решение № 24 от 22.01.2003 г. (публикувано в Държавен вестник на Румъния, част I № 72 от 5 февруари 2003 г.)

[104] Ceterchi и колектив, Теория на държавата и правото, Дидактически и педагогически Ед. Букурещ, 1967, p.493; М Любурич, Понятието за право и обществения ред в теорията и практиката на съдилищата / в "Ново правосъдие" № 1/1961 г., стр. 19).

[105] Gh. Filip, C. Badea, Съображения относно понятието за вътрешен ред в прегледа на румънския трудов закон № 1/2002, стр. 80

на задълженията, които попадат в съдържанието на трудовото правоотношение. Това е, което наричаме трудова дисциплина.

Следователно спазването на дисциплината на труда означава спазване на всички задължения, произтичащи от закона (в широк смисъл), от вътрешната подзаконовите актове, колективния трудов договор или индивидуалния трудов договор, като по този начин се осигурява редът, необходим за добрата организация на работния процес.

В това отношение в доктрината[106] се посочва, че задължението за спазване на разпоредбите на вътрешния правилник, приложимия колективен трудов договор и индивидуалния трудов договор е неразделна част от задължението за спазване на трудовата дисциплина.

2.3. Задължение за лоялност към работодателя при изпълнение на неговите задължения и задължение за спазване на фирмената тайна

Задължението за лоялност и задължението за спазване на служебната тайна законно установяват, като ги свързват, задължението за неконкуриране и задължението за поверителност[107].

Работните отношения, установени между служителя и работодателя поради личната интуиция на индивидуалния трудов договор, предполагат специално доверие на работодателя в неговия служител. Това доверие съответства на задължението за лоялност от страна на служителя[108]. Дългът на лоялност е част от дисциплината на труда[109] и основното задължение на служителя по време на изпълнението на индивидуалния му трудов договор е да се въздържа от извършване на каквито и да било действия или неща, които биха могли да навредят на интересите на работодателя, било чрез конкуренция, липса на дискреция по отношение на поверителна (тайна) информация относно работодателя, техническа, икономическа, управленска, търговска и т.н., на която те имат постоянен или случаен достъп чрез дейността, която извършват[110].

Преди началото на законното трудово правоотношение, но по-специално по време на работа, служителят влиза в контакт с набор от информация, която се ползва с определени нива на защита. Информацията се класифицира, както следва:

- информация, чието разкриване представлява престъпление, привличане на наказателна и автоматична отговорност, дисциплинарна отговорност, независимо от наличието на изрична поверителност на тайната;

- информация, чието разкриване представлява дисциплинарно нарушение, дори и да не е предвидена поверителността на такава информация;

---

[106] I. T. Stefanescu, Labor Law, vol.I. Ed. Lumina Lex, Bucharest, 2003, p.391.
[107] Ibidem
[108] I. T. Stefanescu, op. Cit., P. 417; R. Dimitriu, Задължение за лоялност в трудовите отношения, Ed. Tribuna Икономика, Bucharest, 2001, p.12; I. T. Stefanescu, O. Macovei, B. Vartolomei, Връзката между задължението за лоялност и клаузата за неконкуренция, включена в индивидуалния трудов договор, през 2006 г в "Dreptul" №.11 / 2005, p.88 и последващо.
[109] I. T. Stefanescu,op..cit.,p.417
[110] Ş Beligrădeanu, I. T. Stefanescu, Трудовоправен речник, Lumina Lex Publishing House, Bucharest, 1997,p.116

- информация, чието разкриване е забранено само в случай на изрично договорно осигуряване;

- несигурна информация, достъпна за обществеността.

Тайната информация, с която служителят се запознава по време на изпълнението на индивидуалния трудов договор, не може да бъде оповестена дори след прекратяване на договора, независимо дали има договорна клауза в това отношение. За защита на интересите на работодателя Чл. 196 ал. Алинея 1 от Наказателния кодекс предвижда: "Разкриването без право на данни от лицето, на което са им поверени или от кого са се запознали по силата на своята професия или функция, ако деянието може да навреди на лице, се наказва с лишаване от свобода от 3 месеца до 2 години или с глоба ".

2.4. Задължение за спазване на изискванията за безопасност и здраве при работа[111]

Съгласно Закон № 319/2006, работодателят има общи задължения, включително:

- задължението да се гарантира безопасността и здравето на работниците във всички аспекти на работата;

- работодателят има задължението да предприеме необходимите мерки за: осигуряване на безопасността и здравето на работниците, предотвратяване на професионалните рискове, информиране и обучение на работниците;

- работодателят има задължението да прилага всички мерки, предвидени в чл. 6-7 от Закона № 319/2006.

5. Правата и задълженията на работодателя в индивидуалните трудови договори

Правата на работодателя:

Съгласно алинея 1 от чл. 40 от Кодекса на труда, работодателят има предимно следните права:

а) установява организацията и дейността на предприятието;

б) установява съответните правомощия за всеки служител, при условията на закона и / или приложимия колективен трудов договор, сключен на национално ниво в клон или група от звена;

в) да направят задължителни разпоредби за служителя, при спазване на законността им;

г) да упражнява контрол върху изпълнението на служебните задължения;

[111] Виж infra. C VII.

д) да установи извършването на дисциплинарните отклонения и да приложи подходящи санкции, съгласно закона, приложимия колективен трудов договор и вътрешното регулиране.

По отношение на правата на работодателя правим следните забележки: [112]

а) Дейността на единица като цяло представлява синтез на дейностите във всяко работно място. Така че рационалната организация на работното място - която е основната връзка на производството - е от голямо значение за научната организация на целия производствен процес на звеното, включително всички работни места, участващи в различните продукти. В същото време ефикасността на работата, на цялостното единство, се конкретизира в сумирането на резултатите, получени при всяко работно място.

б) Работодателят има право, въз основа на подчиненото отношение, да определи подходящите правомощия за всеки служител. Дори ако в текста не се споменава изрично, работодателят трябва да вземе предвид клаузите на колективния трудов договор в неговото / нейното учреждение, ако има такива[113].

Работното натоварване е инструмент за управление на звена в договорни отношения със служителите в това звено. Той служи за определяне на правата и задълженията на двете страни:

- правото на субекта да изисква от работниците и служителите да извършат определено количество работа или да произвеждат определено количество стоки в рамките на определен срок, както и задължението на последното да отговори на това търсене;

- правото на служителя да изисква от ръководството на компанията да му плати подходящото възнаграждение за резултатите от неговата работа в даден момент и задължението на ръководството да се позове на това право.

Работните натоварвания са предназначени да осигурят нормално работно темпо, интензивност на мускулно или интелектуално усилие и нервно напрежение, което не води до прекомерна умора на служителите.

Дейността по натоварване се отнася за всички категории служители, в зависимост от конкретната дейност на всяка от тях и се основава на техниките на натоварване: тя се осъществява като непрекъснат процес, постоянно в съответствие с промените в организацията и нивото на техническото обезпечаване на работа.

в) По време на изпълнението на трудовото правоотношение се изисква определена дисциплина. Тази заповед, която трябва да съществува по време на осъществяването на социални взаимоотношения, заповеди, произтичащи от спазването от страна на служителя на законовите задължения, които попадат в обхвата на законното трудово правоотношение. Това е, което наричаме трудова дисциплина. Следователно спазването на дисциплината на труда означава спазване на всички задължения, произтичащи от закона (в широк смисъл), от вътрешния регламент, от колективния трудов договор или от

---

[112] Al. Ticlea, A. Popescu, M. Tichindelean, C. Tufan, O. Ţinca, Трудово право, Издателство "Розети", Букурещ, 2004, с. 419-423; Вж. Също О. Ţinca, Позиция на работодателя по отношение на неговия служител по индивидуалния трудов договор в "Преглед на румънското трудово право" №. 2/2004, стр. 48-55.

[113] I. T. Ştefănescu, Изменения в Кодекса на труда, коментира, O.U.G. не. 65/2005, Издателство "Лумина Лекс", Букурещ, 2005, стр. 43-44.

индивидуалния трудов договор, като по този начин се осигурява редът, необходим за правилното развитие на работата процес.

г) В организациите контролната дейност позволява на висшите органи да определят дали институцията като цяло е постигнала своите цели чрез работата си. Това се прави след съответна оценка, основана на добре формулирани и конкретно определени критерии. Идентифицирането на недостатъците, неспазването на етапите в изпълнението на конкретни организационни програми и политики, определя решенията, които са подходящи за коригиране на състоянието на делата.

Задълженията на работодателя

Работодателят се възстанови, съгласно чл. 40 ал. 2 от Кодекса на труда главно следните задължения:

а) да информира служителите за условията на работа и елементите, свързани с развитието на трудовите отношения;

б) да осигури постоянни технически и организационни условия, предвидени при разработването на работните норми и съответните условия на труд;

в) да дава на работниците и служителите всички права, произтичащи от закона, от приложимия колективен трудов договор и от индивидуалните трудови договори;

г) да съобщава периодично на работниците и служителите икономическото и финансовото състояние на звеното, с изключение на чувствителна или тайна информация, която при оповестяване може да навреди на дейността на звеното. Честотата на съобщенията се определя чрез договаряне в приложимото колективно трудово споразумение;

д) да се консултира със синдиката или, според случая, с представителите на работниците и служителите относно решения, които могат да засегнат съществено техните права и интереси;

е) да заплаща всички вноски и данъци, които са му поверени, както и да удържа и заплаща дължимите от служителите вноски и данъци, съгласно закона;

ж) да създава общия регистър на служителите и да води отчетите, предвидени в закона;

з) да издават при поискване всички документи, удостоверяващи статута на кандидата за работа;

и) да гарантира поверителността на личните данни на служителите.

Що се отнася до задълженията на работодателя, споменаваме[114]:

а) Задължение за информиране на работниците и служителите за условията на труд и елементите, свързани с развитието на трудовите отношения

[114] Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca, *op. cit.,* p. 423-437.

Законът предвижда например, че вътрешните правила трябва да бъдат публикувани в помещенията на работодателя. Този регламент определя задачите, възложени на всяка съставна част на предприятието, както и двупосочните отношения между тези страни, а именно факторите на отговорност във всяка от съставните части, са подробно описани в техните задължения и произтичащите от тях права и задължения от него. Това е първият начин за информиране на служителите за условията на труд и елементите, свързани с развитието на трудовите отношения.

Служителите също трябва да знаят точно рисковете и опасностите, които се поставят на работното място, и правилният начин да се предприемат действия за избягване на злополуки или заболявания.

Закон № 467/2006 установява общата рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите. Работодателите, базирани в Румъния с най-малко 20 служители, имат задължението да информират и да се консултират с представители на служителите, съгласно чл. 5 от Закона, относно:

а) неотдавнашното развитие и вероятното развитие на бизнеса и икономическото положение на предприятието;

б) положението, структурата и вероятния модел на заетост в предприятието, както и всякакви очаквани предварителни мерки, особено когато съществува заплаха за заетостта;

в) решения, които могат да доведат до значителни промени в организацията на работа, договорни отношения или трудови правоотношения, включително тези, които са обхванати от румънското законодателство относно специфични процедури за информиране и консултиране при колективни уволнения и защита на правата на работниците и служителите в случай на прехвърляне на предприятието.

б) Задължение за осигуряване на постоянни технически и организационни условия, предвидени при разработването на работните норми и подходящите условия на работа.

Работодателят има задължението да предприеме необходимите мерки за осигуряване на нормални условия на труд, намаляване на вредите, предотвратяване на трудови злополуки или заболяване. Страните (работодателят и служителите) трябва да имат задължителни консултации, за да намерят най-ефективните мерки за подобряване на условията на труд. При въвеждането на тези мерки основният принцип е човекът и неговото здраве, а не материални компенсации.

в) Условието, че работодателят е задължен да съобщи на работниците и служителите икономическото и финансовото състояние на периодичната единица, периодът, предвиден в колективния трудов договор, съответства на ролята на колективното договаряне в областта на трудовите отношения. Тъй като в някои единици не могат да съществуват колективни трудови договори, е необходимо такива случаи да включват клаузи за въпросната периодичност в единния колективен трудов договор на национално и браншово равнище[115].

г) Задължение да се консултират със синдикатите или, според случая, с представителите на работниците и служителите относно решенията, които могат да засегнат съществено техните права и интереси.

[115] I. T. Ştefănescu, *op. cit.,* p. 44.

Съгласно Закон № 54/2003 относно синдикатите, за да се постигне целта, за която са създадени, синдикатите имат право да използват специфични средства като: преговори, процедури за разрешаване на спорове чрез посредничество, арбитраж или помирение, петиция, протест, митинг, демонстрация и стачката, според собствените им закони и при условията, предвидени от закона.

д) Задължение за създаване на общ регистър на служителите и за извършване на предвидените от закона отчети.

Правителствено решение №. 161/2006 за съставяне и попълване на Общия регистър на служителите[116] установява методологията за съставяне и попълване на общия регистър на трудовите досиета на служителите, извършените протоколи, както и всички други свързани с тях елементи. Съгласно ал. 2 и 3 от чл. 2 от Правителственото решение №. 161/2006, всеки работодател има задължението да създаде общ регистър на трудовите досиета на служителите и да ги представи на инспекторите по труда по тяхно искане, а в случай на работодатели, които са създали клонове, агенции, представители или други такива звена без юридически лица, на които са делегирали правомощията за наемане на персонал чрез сключване на индивидуални трудови договори, които имат делегиране и компетентност за създаване на регистъра[117].

Няма задължение да се създава регистър на дипломатически мисии, чуждестранни консулски служби, базирани в Румъния, както и румънски представители на чуждестранни юридически лица за периодите, в които индивидуалните трудови договори, сключени с румънските граждани, са регистрирани в териториалната инспекция по труда.

Регистърът се съставя в електронен вид и се попълва в реда на наемане и съдържа следните елементи:

а) елементите на идентификация на всички служители: име, фамилия, личен номер;

б) датата на наемане на работа; в) длъжността / занятието съгласно спецификацията на румънската окупационна класификация (КОР) или други нормативни актове;

г) вид на индивидуалния трудов договор;

д) дата и основание за прекратяване на индивидуалния трудов договор.

То се предава на териториалната инспекция по труда, в чиято териториална юрисдикция се намира седалището или местоживеенето в електронна форма, в срок от 20 дни от датата на назначаване на първия служител, като се използва един от следните методи:

---

[116] Публикувано в Официален вестник на Румъния, Част I, no. 172 от 22 февруари 2006 г.

[117] Раздел I.2. от приложението към постановлението на министъра на труда, социалната сигурност и семейството №. 20/2007 за одобряване на процедурата за предаване на електронния регистър на служителите в електронен формат: "Субекти без юридическа правосубектност на работодатели - клонове, агенции, представителства, работни станции, други вторични бюра на работодателите - имат задължението да създадат, попълва и предава регистъра в електронен формат, ако следните условия са изпълнени кумулативно:
а) получиха делегиране на правомощия за набиране на персонал
сключването на индивидуални трудови договори;
б) получиха делегиране на правомощия за установяване и завършване
Общият регистър на служителите в електронен формат.

а) чрез попълване онлайн на съществуващата база данни на портала за инспекция по труда;

б) по електронна поща, базиран на електронен подпис;

в) чрез подаване в териториалната служба на електронната инспекция по труда, придружена от адрес за препращане, подписан от работодателя.

Регистърът се съхранява по електронен път в помещенията на работодателя и при необходимост в клона, агенцията, службата или друго такова звено без юридическа правосубектност. За да се удостовери законността и коректността на попълването на регистъра, работодателят има задължението да изготви лично досие за всеки от служителите и да го представи на инспекторите по труда по тяхно искане. Личното досие на служителя включва най-малко: необходимите документи за работа, индивидуалния трудов договор, допълнителните актове и другите документи относно промяна, прекратяване и прекратяване на индивидуалните трудови договори, както и всякакви други документи.

По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да издава копия, заверени от неговия законен представител или от упълномощеното от работодателя лице за спазване на оригинала, на документите, съдържащи се в личното досие на електронния регистър (s) записи, свързани с неговото / нейното лице и / или документ, удостоверяващ неговата работа, старшинство в работата, професия и специалност, както е видно от общия запис на протокола и личното досие.

Работната програма (включително извънредни смени и нощни смени)

Строго необходими за възстановяване на работния капацитет, но и за решаване на личните проблеми, които се случват в живота на всеки служител (както в живота на всеки човек), времето за почивка е в следните форми: обяд, дневна почивка между два дни работа), седмична почивка, празници и празници.

Ние ще се отнасяме към правната уредба за времето за почивка, като условно ще направим следното разделение:

а. форми на време за почивка, различни от периодите на отпуск;

б. напускане.

Първата категория принадлежи:

А) Прекъсване на храненето - се урежда от член 134, алинея 1 от Кодекса на труда, както следва: "В случаите, когато дневното работно време е по-дълго от 6 часа, работниците имат право на почивка на храна и други почивки, в колективния трудов договор приложимата трудова заетост или вътрешното трудово законодателство ".

За младежи на възраст под 18 години продължителността на почивката за хранене ще бъде най-малко 30 минути, ако дневното работно време е повече от 4 часа и половина.

Продължителността на прекъсванията обикновено не е включена в нормалното работно време, но надвишава тази продължителност. По изключение, продължителността

на почивките ще бъде включена в продължителността на работното време, ако в колективния трудов договор или във вътрешния правилник тази разпоредба е изрично предвидена.

(Б) Времето за почивка между два дни работа - се урежда от Кодекса на труда[138] ясно:

- в случаите, в които се изразява правилото, останалото между два дни работа трябва да бъде най-малко 12 последователни часа;

- в случай на работа на смени - това е изключение - между времето на заминаване от размяната и времето на влизане за следващата размяна, трябва да има почивка (интервал) от най-малко 8 часа.

(В) Седмична почивка. Регламентирайки продължителността на работната седмица до 5 дни, указът - закон №. 95/1990 по подразбиране регулира правото на двудневна седмична почивка. Това право е придобило конституционен статут, като предвижда средната продължителност на 40-часовата работна седмица.

Кодексът на труда предвижда изрична разпоредба в чл.137, ал.1: "Седмичната почивка се предоставя в 2 последователни дни, обикновено в събота и неделя". От седмичното правило за почивка в събота и неделя, изключението се допуска и в други дни от седмицата, ако:

- почивките в събота и неделя ще навредят на обществения интерес или на нормалния бизнес;

- предоставянето на седмична почивка в дни, различни от събота и неделя, е предвидено в приложимия колективен трудов договор или вътрешен правилник.

Указание:

а) Служителите, които няма да имат право на седмична почивка в събота и неделя, ще получат - компенсаторно - възнаграждение, определено от колективния трудов договор или, според случая, от индивидуалния трудов договор (чл. 137, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда)[118]);

---

[138] **Чл. 135**
(1) Служителите имат право на почивка от поне 12 последователни часа между два работни дни.
(2) По изключение, в случай на работа на смени, този период на почивка не може да бъде по-малък от 8 часа между смени..

[118] Чл. 137
(1) Седмична почивка е 48 последователни часа, обикновено събота и неделя.
2. Ако останалите в събота и неделя са в ущърб на обществения интерес или на нормалния курс на работа, седмичната почивка може да бъде предоставена и в други дни, предвидени в приложимия колективен трудов договор или вътрешен правилник.
(3) В случая, предвиден в ал. 2, наетите лица ще се възползват от увеличение на заплатите, установено от колективния трудов договор или, според случая, от индивидуалния трудов договор.
(4) При извънредни обстоятелства, седмичните периоди на почивка се предоставят кумулативно, след непрекъснат период на работа, който не може да надвишава 14 календарни дни, с одобрението на ТПТ и със съгласието на профсъюза или, според случая, , на представителите на работниците и служителите.
(5) Служителите, чиято седмична почивка се отпуска по ал. (4) имат право да удвоят дължимите обезщетения съгласно чл. 123 par. (2).
(Член 137, алинея 1, изменен със Закон 97/2015)

б) Служителите, които при изключителни обстоятелства не могат да се възползват от седмична почивка в непрекъснат работен период до 14 календарни дни, ще получават тези дни на кумулативна почивка (в случая ТЗ и синдикалното споразумение или, според случая, представители на служителите). В същото време тези служители ще се възползват - като компенсация - от увеличение, еквивалентно на двойното от договорените бонуси за допълнителна работа (това съгласно чл. 123, ал. 2 Кодекса на труда не може да бъде по-малко от 75% от основния заплата).

Прекъсване на седмичната почивка. Кодексът на труда, с разпоредбата на чл. 138 (1) Кодексът на труда[119] дава възможност на работодателя да разпореди прекратяването на седмичната почивка "в случай на неотложна работа, чието незабавно изпълнение е необходимо за организиране на мерки за спасяване на лицето или имуществото на работодателя, за да се избегне непосредствена злополуки или да се елиминират последиците от аварии ... "

И в случай на това прекратяване, служителите имат право да удвоят дължимите обезщетения съгласно чл. 123, алинея 2 от Кодекса на труда. [120]

Правните ваканции се превръщат в почивка в резултат на разпоредбите на Кодекса на труда. По този начин, съгласно член 139, алинея 1 от Кодекса на труда[121], той е установен като официални празници.

Служителите, които работят на работни места, където работата не може да бъде прекъсната поради производствения процес или специфичната дейност (здравни заведения

---

[119] **Чл. 138**
1. В случай на спешна работа, чието незабавно изпълнение е необходимо за организиране на мерки за спасяване на лицето или имуществото на работодателя, за да се избегнат непосредствени произшествия или да се отстранят последиците от такива аварии върху материалите или инсталациите или сградите, почивката може да бъде преустановена за персонала, който трябва да извърши тези работи.
(2) Служителите, чиято седмична почивка е спряна по ал. (1) имат право да удвоят дължимите обезщетения по чл. 123 par. (2).

[120] Чл. 123
(1) Ако компенсацията от платено свободно време не е възможна в срока по чл. 122, ал. 1 на следващия месец, допълнителна работа ще бъде изплатена на наетото лице чрез добавяне на увеличение на заплатата, съответстващо на продължителността му.
(2) Увеличението за допълнителната работа, предоставено при условията по ал. 1, се установява чрез договаряне в рамките на колективния трудов договор или, според случая, на индивидуалния трудов договор и не се допуска да бъде по-малко от 75% от основната заплата.

[120]Чл. 139
(1) Празните празници, в които не работят, са:
- 1 и 2 януари;
- първи и втори Великденски дни;
- 24 януари - Ден на Съюза на румънските княжества;
- 1 май;
- първия и втория ден на Петдесетница;
- 1 юни;
- Успение Богородично;
- 30 ноември - Светият апостол Андрей Първият, защитник на Румъния;
- 1 декември;
- първи и втори ден от Коледа;
- два дни за всяка от трите годишни религиозни празници, обявени за такива от религиозни вероизповедания, различни от християнските религиозни вероизповедания за лица, принадлежащи към тях.
(2) Свободните дни се предоставят от работодателя.

и обществени храни), ще се възползват от свободното време правилно през следващите 30 дни и ако това не е възможно, те ще се възползват от увеличение на основната заплата, която не може да бъде по-малка от 100% от основната заплата, съответстваща на извършената работа в нормалните часове на работа.

Работно време означава всеки период, в който работата на служителя се извършва, се намира на разположение на работодателя и изпълнява задачите и правомощията в съответствие с разпоредбите на индивидуалния трудов договор, приложимия колективен трудов договор и / или от действащото законодателство.

Разпоредбите на Кодекса на труда относно работното време и времето за почивка в общия случай съответстват на разпоредбите на Директива 93/104 / ЕО на Съвета от 23.11.1993 г. относно някои аспекти на организацията на времето ...

(1) За наетите на пълен работен ден наети лица през нормалното работно време са 8 часа на ден и 40 часа седмично.

(2) За младежи на възраст до 18 години продължителността на работното време е 6 часа на ден и 30 часа седмично.

Според Кодекса на труда за наетите на пълен работен ден нормалната продължителност на работното време е 8 часа на ден и 40 часа седмично (чл. 112). [122]

Продължителността от 8 часа на ден на работа трябва да гарантира, че при нормални обстоятелства, производственият процес на отговаряне на изискванията на реда, биологичен, социален, духовен и материал на служителите. Не по-малко, но този период е оправдан от гледна точка на историята, който е резултат от дълги развития; тя вероятно ще бъде намалена, в зависимост от етапа на социалното и икономическото развитие.

Разпределението на работното време в рамките на седмицата по правило е еднакво, 8 часа на ден в продължение на 5 дни, с дведневна почивка.

Във връзка със специфичния характер на предприятието или извършената работа той може да избере силно неравномерно разпределение на организацията на работното време в съответствие с нормалното работно време от 40 часа седмично (член 112).

Конкретният начин за създаване на такава програма - предвиден в чл.113 от Кодекса - ще бъде договорен чрез колективния трудов договор на нивото на работодателя или при липса на такъв ще бъде осигурен от вътрешния правилник. [123]

Работната програма може да се използва неравномерно само ако е предвидено изрично в индивидуалните трудови договори.

---

[122] **Член 112**

(1) за служители на пълен работен ден, наети през нормалното работно време, е 8 часа на ден и 40 часа на седмица.

(2) За младежи на възраст до 18 години продължителността на работното време е 6 часа на ден и 30 часа седмично.

[123] **Член 113**

(1) Разпределението на работното време в рамките на седмицата по правило е еднакво, 8 часа на ден в продължение на 5 дни, с два дни почивка.

(2) в зависимост от естеството на предприятието или извършената работа, той може да избере силно неравномерно разпределение на организацията на работното време в съответствие с нормалното работно време от 40 часа седмично.

Работната програма може да се използва неравномерно само ако е предвидено изрично в индивидуалните трудови договори.

Съгласно член 115[124] работодателят има възможността да установи индивидуалните работни програми със съгласието или по искане на съответния служител, ако тази възможност е предвидена в колективните трудови договори, приложими за нивото или, при липса на такива от него в процедурния правилник.

В такъв случай продължителността на ежедневното работно време е разделена на два периода: фиксиран период, в който персоналът е в същото време на работното място и мебелите по време, в които служителят избира часовете до пристигане и напускане, по отношение на организацията на работното време на дневна база.

Съгласно чл. 116 от Кодекса на труда, работодателят е длъжен да води отчет за работното време, извършено от всеки служител и под контрола на инспекцията по труда, когато е необходимо.

Продължителността на намаленото работно време - Има ситуации, при които продължителността на времето е по-малко от 8 часа на ден и 40 часа в седмицата.

Първата ситуация е тази на младите хора под 18-годишна възраст, за които работното време е 6 часа на ден и 30 часа седмично (чл.112).

Втората ситуация се отнася до сестринските работници и призовава за смяна на кърменето чрез намаляване на нормалната продължителност на работното време с два часа на ден.

Друга ситуация: служителите, които извършват поне 3 часа работа през нощта (между 22.00-6.00 ч. - чл.125[125]), се възползват от намалено работно време от един часа в сравнение с нормалния работен ден, без това да доведе до намаляване на основната

---

[124] **Чл. 115**

(1) За определени сектори на дейност, звена или професии могат да се определят колективни и индивидуални преговори или специфични нормативни актове за дневно работно време по-малко от или над 8 часа.

(2) Дневното работно време от 12 часа е последвано от 24-часов период на почивка.

[125] **Чл. 125**

(1) Работата, извършена между 22.00 и 6.00 часа, се счита за работа през нощта.

(2) Нощният служител е, според случая:

а) служителят, който извършва нощна работа в продължение на поне 3 часа от ежедневното си работно време;

б) служителят, който извършва нощна работа най-малко 30% от месечното работно време.

(3) Обичайното работно време за нощен работник не трябва да надвишава средно 8 часа на ден, изчислени за референтен период до 3 календарни месеца, при спазване на законоустановените седмични периоди на почивка.

4. Обичайната продължителност на работното време за работници, чиято работа се извършва при специални или специални условия на труд, не трябва да превишава 8 часа през всеки 24-часов период, освен ако увеличението на такава продължителност е предвидено в договора, приложим за колективния труд, и само ако такава разпоредба не противоречи на изричните разпоредби, предвидени в колективния трудов договор, сключен на по-високо ниво.

(5) В случая по ал. Алинея 4, работодателят е длъжен да предостави еквивалентни компенсационни периоди на почивка или парична компенсация за овърнайт работно време за 8-часовия период.

(6) Работодателят, който често използва нощна работа, е длъжен да информира за това териториалната инспекция по труда.

заплата или до увеличение на заплатата с най-малко 25% от основната заплата за всяка извършена нощна работа (чл.126) [126].

Забранява се използването на млади хора на възраст под 18 години за работа през нощта, а бременните жени, момчетата и медицинските сестри не могат да бъдат принуждавани да работят през нощта (член 125) [127].

Установяването на категориите персонал, дейности и работни места, за които работното време е намалено до по-малко от 8 часа на ден, се основава на следните критерии:

а) естеството на вредните физични, химични или биологични фактори и техния механизъм на действие върху тялото;

б) интензивността на действието на вредните фактори или асоциирането на тези фактори;

в) продължителност на експозицията на действието на вредните фактори;

г) наличие на условия на труд, включващи по-голямо физическо усилие при неблагоприятни условия на микроклимат, интензивен шум или вибрации;

д) наличие на условия на труд, включващи специално нервно търсене, много напрегнато и многостранно внимание или интензивна концентрация и интензивен работен поток;

е) наличието на условия на труд, включващи претоварване на нерви, причинено от риск от нараняване или заболяване;

ж) структурата и нивото на заболеваемост във връзка със спецификата на работното място;

з) други вредни, тежки или опасни условия на труд, които могат да доведат до преждевременно износване на тялото.

Продължителността на работното време се намалява, като се отчита действието на изброените фактори върху здравето и работния капацитет и степента, в която последиците от действията на тези фактори могат да бъдат намалени или елиминирани чрез намаляване на времето за експозиция.

Работа над нормалната продължителност (извънреден труд) [128]

---

[126] **Чл. 126**
Служители на нощ beneficiază:
а) програма за работа, намалена с една нормална продължителност на работната работна седмица, за деня, в който се извършват поне 3 часа работа на нощ, без това да доведе до спад на основния размер на заплатата;
б) или за трудова заетост, извършена през 25% от основното работно време, ако времето, през което е работил, е поне 3 часа през нощта от нормалното работно време.
[127] Вж. Също член 19 от Правителствена извънредна наредба № 96/2003 за закрила на майчинството на работното място.
[128] **Чл. 120**
(1) Работата, извършена извън обичайното седмично работно време, предвидена в чл. 112, се счита за допълнителна работа.
(2) Не може да се извършва допълнителна работа без съгласието на служителя, освен в случай на

Чл. 120 от Кодекса на труда предвижда, че работата, извършена извън обичайното седмично работно време (над 40 часа), се счита за допълнителна работа.

Възможността за дневно работно време от повече от 8 часа се предвижда и от чл. Когато тази продължителност е 12 часа, трябва да следвате 24-часов период на почивка.

Някои категории персонал понякога са снабдени с максимално работно време над нормалното.

Например за шофьорите времето за управление между два дневни периода на почивка или между дневната почивка и седмичната почивка не трябва да надвишава 9 часа. Това може да бъде удължено до 10 часа два пъти седмично.

Общото време на управление за период от две последователни седмици не трябва да надвишава 90 часа.

Като има предвид правото на Общността (Директива 93/104 / ЕО от 23 ноември 1993 г. относно някои аспекти на организацията на работното време, изменена с Директива 2000/34 / ЕО от 22 юни 2000 г.), законодателят ни предостави (в член 114[129] Кодекс на труда), че максималната законоустановена продължителност на работното време не може да надвишава 48 часа седмично, включително извънредния труд.

Въпреки това, когато работата се извършва в замяна, продължителността на работното време може да бъде удължена в продължение на 8 часа на ден и 48 часа седмично, при условие че средното работно време, изчислено за максимум 3 седмици, не надвишава 8 часа един ден или 48 часа седмично.

Тези разпоредби не се прилагат за млади хора на възраст под 18 години. Последната разпоредба е логична, като се има предвид, че съгласно член 109, алинея 2 продължителността на работното време за тези млади хора е 6 часа на ден и 30 часа седмично.

При стриктно правно тълкуване на тези разпоредби ще бъдат направени следните заключения:

непреодолима сила или за спешна работа за предотвратяване на произшествия или последствия от злополука.

[129] **Чл. 114**

(1) Максималната продължителност на работното време не може да надвишава 48 часа седмично, включително извънреден труд.

2. По изключение, продължителността на работното време, включително извънреден труд, може да бъде удължен в продължение на 48 часа седмично, при условие че средното работно време, изчислено за референтен период от 4 календарни месеца, не надвишава 48 часа седмично.

(3) За определени дейности или професии, установени от приложимия колективен трудов договор, чрез колективен трудов договор могат да се договарят референтни периоди от повече от 4 месеца, но не повече от 6 месеца.

(4) При спазване на разпоредбите за защита на здравето и безопасността на работното място на работниците и служителите, поради обективни, технически или организационни причини колективните споразумения могат да предвиждат дерогации от продължителността на референтния период, посочен в алинея 3, но за референтни периоди, които в никакъв случай не надхвърлят 12 месеца.

(5) При определяне на референтните периоди по ал. 2 - 4 не се взема предвид продължителността на годишния отпуск и прекратяването на индивидуалния трудов договор.

(6) Разпоредбите на ал. 1 до 4 не се прилагат за младежи на възраст под 18 години.

- правилото е, че законоустановената максимална продължителност на работното време не може да надвишава 48 часа седмично, включително извънреден труд, което очевидно означава и надвишаване на работния ден от 8 часа на ден, като се има предвид, че работната седмица е 5 дни;

- Извънредно 48 часа могат да бъдат превишени, когато работата се извършва в замяна, но само при условие, че за максимум три седмици не надвишава 8 часа на ден или 48 часа седмично;

- максималното дневно работно време може да бъде 12 часа, установено чрез колективни или индивидуални преговори или чрез нормативни актове, за определени сектори на дейност, звена или професии.

В такъв случай може да се превиши 48 часа седмично, при условие че за максимум 3 седмици средната стойност от 8 часа на ден и 48 часа седмично не е превишена.

Откриваме, че по отношение на максималната законоустановена продължителност на работното време законодателят не е успял напълно да приложи съответните разпоредби на общностното право, в резултат на което има трудности при прилагането на разпоредбите на Кодекса на труда.

По този начин правилата на Директива 93/104 ЕО се прилагат за всички сектори на дейност, с изключение на въздушния, железопътния, шосейния, морския, речния и езерен транспорт, морския риболов, други морски дейностите и дейностите на обучаващите се лекари[130]. Директивата предвижда 7-дневната работна седмица (членове 5 и 6), а в рамките на 24 часа работникът трябва да има поне 11 последователни часа почивка (член 3) и накрая държавите-членки (Европейският съюз) могат да налагат спазването на правилото 48 часа седмично за референтен период до 4 месеца (членове 6 и 16).

При допускането на кумулативни функции забраната за 48 часа работа на седмица вече не работи.

Друго условие за извършване на допълнителна работа (заедно с максималната граница) е съгласието на служителя. Това споразумение не се изисква в случай на непреодолима сила или за спешна работа за предотвратяване на произшествия или за отстраняване на последствията от произшествие.

В този смисъл, съгласно чл. 56, ал. 2 от Закон № 346/2002 г. за осигуряване срещу трудова злополука и професионална болест, се предвижда, че служителите имат задължението да участват в действия по приемане на мерки за здраве и безопасност на работа.

Правилото е, че допълнителната работа се компенсира безвъзмездно в рамките на следващите 30 дни след нейното изпълнение (член 119, алинея 1).

Когато обезщетението не е възможно през следващия месец, съответното лице ще получи увеличение на заплатата, определено чрез договаряне (колективен трудов договор или, според случая, индивидуалния трудов договор) и не може - съгласно чл. 120 от Кодекса - по-малко от 75% от основната заплата.

---

[130] Виж Ovidiu Ţinca, *Социално право на Общността*, издателство Lumina Lex, Букурещ, 2002, p.156.

В случай на законосъобразни дни (член 134) бонусът не може да бъде по-малък от 100% от основната заплата.

По същия начин се предвижда и колективното трудово споразумение на национално равнище. Съгласно този договор обаче часовете, които не могат да бъдат компенсирани до края на месеца, се изплащат под формата на надбавка (член 15), а увеличението е 50% от основната заплата (чл.40, ал.2 буква в).

Отбелязваме, че някои договорни разпоредби са по-благоприятни за служителите от тези на Кодекса на труда, други не.

В резултат на това в Колективния трудов договор на 100% (чл. 40, ал. 2, буква в) се увеличава минималното 75% увеличение, покрито от Кодекса на труда (чл. Кодексът на труда обаче не намалява увеличението до 50% за това, което надвишава 120 часа / нает лице / година. Тази договорна разпоредба е незаконна, в противоречие с член 8 от Закон №. 130/1996[131],съгласно която:

- клаузите за колективен трудов договор могат да бъдат установени само в рамките на предвидените от закона условия (алинея 1).

- при сключването на колективния трудов договор правните разпоредби относно правата на работниците и служителите са с минимален характер (алинея 4).

Трябва да се отбележи, че за разлика от нормите в европейските страни, Кодексът на труда не включва пряко синдикатите или представителите на работниците и служителите в областта на допълнителния труд, особено по отношение на неговото ограничаване[132].Освен това той не предвижда никакви санкции в случай на неспазване на разпоредбите относно работата, извършена през нормалното работно време.

6. Годишен отпуск

Без съмнение **годишният отпуск** е основната форма на правото на почивка, правото на конвенционалната природа да се основава на индивидуален трудов договор. [133]

Правото на годишен отпуск се определя от неразривната връзка на двете страни:

- non-patrimonial, състоящи се в действителното извършване на отпуск, при използване на свободното време, при прекратяване на задължението на работника да извърши работата и;

---

[131] На Колективния трудов договор (представен в Държавен вестник на Румъния, Част I, № 184 от 19 май 1998 г.).

[132] Член 115, алинея 1 от Кодекса на труда предвижда изключение, което се отнася само до възможността за определени сектори на дейност, предприятия или професии да се установи колективно договаряне "с дневно работно време по-малко или равно на 8 часа

[133]**Член 144**

(1) Правото на платен годишен отпуск се гарантира на всички служители.

(2) Правото на годишен отпуск не може да бъде подложено на каквато и да било форма на прехвърляне, освобождаване или ограничения.

- **patrimonial**, който се състои в правото на отпуск, което не може да бъде по-малко от средната дневна заплата през последните три месеца, предшестващи периода, в който се осъществява годишният отпуск, умножена по броя на отпуските. [134]

Правото на годишен отпуск не може да бъде подложено на каквато и да е форма на прехвърляне, освобождаване или ограничения.

Действителната **продължителност** на годишния отпуск[135] се определя в индивидуалния трудов договор в съответствие със закона и приложимите колективни трудови договори и се предоставя пропорционално на продължителността на извършваната през календарната година дейност.

За преподавателския състав в предучилищното образование и висшето образование продължителността на годишния отпуск е 78 календарни дни, съответстващи на основния учебен стандарт (съгласно подробните правила за годишния отпуск на преподавателския състав в рамките на образованието), а за магистратите - продължителността от годишния отпуск на годишна база е 35 работни дни (чл. 79, ал. 1 от Закон № 303/2004 за съдиите и прокурорите).

Действителната продължителност на годишния отпуск се установява чрез договарянето на колективния трудов договор и предвидено в индивидуалния трудов договор. Продължителността на този отпуск е пропорционална на работата, извършена през календарната година (член 145, алинея 2 от Кодекса на труда).

Споменаваме, че продължителността на отпуска на годишна база не включва официалните празници, в които не работят, и не се изплащат празниците, определени по силата на приложимия колективен трудов договор.

Допълнителният годишен отпуск се отпуска на работници и служители, работещи при трудни, опасни или вредни условия, за слепи и други лица с увреждания и за млади хора на възраст под 18 години. Продължителността на допълнителния отпуск за почивка е най-малко три работни дни (член 147 от Кодекса на труда[136]), което означава, че

---

[134] **Член 150**

(1) За срока на годишния отпуск работникът и служителят получава надбавка за отпуск, която не може да бъде по-малка от основната заплата, надбавките и постоянните увеличения, дължими за съответния период, предвидени в индивидуалния трудов договор.

(2) Обезщетението за годишен отпуск е среднодневните дневни заплати по ал. 1 от последните 3 месеца, предхождащи периода, в който се осъществява годишният отпуск, умножен по броя на отпуските.

(3) Обезщетението за отпуск за почивка се изплаща от работодателя най-малко пет работни дни преди напускане за празниците.

[135] **Член 145**

(1) Минималната продължителност на годишния отпуск за отдих е 20 работни дни.

(2) Продължителността на действителното годишно отпускане за почивка се установява в индивидуалните трудови договори в съответствие със закона и приложимите колективни трудови договори.

(3) Официалните празници, в които не работят, както и безплатните и платените дни, установени в приложимия колективен трудов договор, не се включват в продължителността на годишния отпуск на годишна база.

(Член 145, алинея 2, изменен с Закон 12/2015)

[136] **Чл. 147**

(1) Служителите, които работят в тежки, опасни или вредни, невиждащи, други лица с увреждания и младежи на възраст до 18 години се ползват от допълнителна почивка в продължение на не по-малко от 3 работни дни.

чрез преговори се определя действителната продължителност на всеки служител в една от тези категории.

Служителите, които работят през годината, имат право на годишен отпуск пропорционално на периода, който е работил през тази календарна година.

Служители, които са били безработни през цялата календарна година, които са в отпуск по болест или в неплатен отпуск, нямат право на отпуск за почивка.

Ако лицето извършва работа на непълен работен ден в две отделения, той има право да получи отпуск за отдих от двете звена с време, пропорционално на отработеното време.

Извършването на годишния отпуск включва следните правила:

- отпускът за почивка се извършва всяка година и само по изключение - в случаите, предвидени изрично от закона или в случаите, предвидени в приложимия колективен трудов договор - годишният отпуск се разрешава през следващата година;

- работодателят е длъжен да предостави отпуска до края на следващата година на всички работници и служители, които за една календарна година не са завършили напълно годишния отпуск, на който имат право (чл. 146, ал. 3 Кодекс на труда[137]);

- предвидената дата за начало на отпуската ще бъде променена по искане на служителя (регламентът се отнася за служителите в държавната администрация, специалните автономни администрации, бюджетните звена[142], правосъдието[143], прокуратурата[144], но може да бъде разширен до всички категории служители)

а. е в отпуск по болест:

б. кандидатства за отпуск за отдих преди или след отпуск по майчинство;

в. е призован да изпълнява обществени задължения;

г. е призован да изпълни своевременно военни задължения, различни от военната служба;

д. следва или трябва да премине курс за квалификация, преквалификация, усъвършенстване или специализация;

---

(2) Брой работни дни, свързани с отпуск за допълнително възнаграждение за категориите работници, предвидени в алинея (1) се определя чрез общия трудов договор и ще бъде поне 3 работни дни.

[137]**Чл**. 146

(1) Годишен отпуск се извършва всяка година.

(2) По изключение от разпоредбите на ал. 1, отпускът през следващата година се разрешава само в случаите, предвидени изрично в закона или в случаите, предвидени в приложимия колективен трудов договор.

(3) Работодателят е длъжен да даде отпуск до края на следващата година на всички служители, които за една календарна година не са завършили напълно ваканционния си отпуск, на който имат право.

(4) Компенсацията в брой на неплатения отпуск се допуска само в случай на прекратяване на индивидуалния трудов договор.

[142] Чл. 10 от Правителственото решение №. 250/1992.

[143] Чл. 9 от Правилника за длъжностните лица на съдилищата.

[144] Чл. 10 от наредбата ... назначена в прокуратурата.

е. има медицинска препоръка за лечение в СПА и климатичен курорт и затова датата на започване на отпуска за почивка ще бъде тази, посочена в медицинската препоръка;

ж) е на платен отпуск за отглеждане на деца до две години;

- при определени ситуации, когато непредвидени нужди от услуги налагат присъствието на служителя в единицата (при форсмажорни обстоятелства или спешни интереси), отпускът се спира чрез **оттегляне от отпуск** въз основа на писмената разпоредба на работодателя. В този случай работодателят поема разходите на работника и семейството, необходими за връщане на работното място;

- годишният отпуск може да бъде прекъснат по искане на служителя по обективни причини (член 151, алинея 1[138]).

Компенсацията в брой на неплатения отпуск се разрешава само в случай на прекратяване на индивидуалния трудов договор (а в случай на магистрати само в случай на прекратяване на дейността в съда или прокуратурата, където съдията или прокурорът са работили).

Надбавката за годишния отпуск[139] се отпуска най-малко 5 работни дни преди началото на отпуска и не може да бъде по-малка от основната заплата, обезщетение и бонуси с постоянен характер, дължими за този период.

Във връзка с това се прави среднодневната заплата на тези права през последните три месеца и се умножава по броя на отпуските.

Дните без заплащане[140] представляват право на работниците и служителите в случай на специални надбавки за събития (раждане, брак, смърт и т.н.). Номинацията на тези събития, както и броят на изплатените отпуски, се установяват със закон, с приложимия колективен трудов договор или с процедурните правила.

---

[138] **Чл**. 151
(1) Отпускът за почивка може да бъде прекъснат, по молба на служителя, по обективни причини.
(2) Работодателят може да припомни на работника или служителя от отпуска за почивка в случай на форсмажорни обстоятелства или за спешни интереси, изискващи присъствието на служителя на работното място. В този случай работодателят е длъжен да понесе всички разходи на работника и семейството, необходими за неговото връщане на работното място, както и възможната вреда, претърпена от него в резултат на прекъсването на празника тръгне.
[139] **Член** 150
(1) За срока на отпуска служителят има право на надбавка за отпуск, която не може да бъде по-малка от основната заплата, обезщетения и премии от постоянен характер, дължими за съответния период, определен в индивидуалния трудов договор.
(2) Обезщетението за отпуск е дневната средна стойност на правата на заплащане по ал. (1) за последните 3 месеца, предхождащи този, в който е отпуснат отпускът, умножен по броя на дните отпуск.
(3) Надбавката за годишен отпуск се изплаща от работодателя най-малко пет работни дни преди напускане на годишния отпуск.
[140] Чл. 152
***(1)* В случай на специални семейни събития, работниците имат право на платени дни, които не се включват в периода на почивка.**
***(2)* Специалните семейни събития и броят на платените дни се определят със закон, с приложимия колективен трудов договор или с вътрешния правилник.**

Неплатеният отпуск[141] се предоставя на служителя, за да разреши някои лични ситуации.

Продължителността на неплатения отпуск се определя от приложимия колективен трудов договор или от процедурните правила.

Например, се отпускат неплатени отпуски на служители в публичната администрация, отделни автономни дружества и бюджетни звена с обща продължителност, която не може да надвишава 90 дни годишно, за да се разрешат следните лични ситуации [145]:

а. вземане на бакалавърски изпит, приемни изпити във висши учебни заведения, университетски изпити;

б. вземане на изпит за допускане докторска степен, както и докторантски изпит;

в. присъствие в конкурс за позиция в друга единица.

В следните случаи неплатеният отпуск се предоставя без ограничение на дни:

а. грижи за болно дете на възраст над 3 години в периода, посочен в медицинското удостоверение;

б. медицинско лечение в чужбина за определения от лекаря срок, както и за придружаване на съпруга, съпругата, близък роднина (дете, брат, сестра, родител), докато се лекуват в чужбина.

Неплатеният отпуск не засяга продължителността на трудовия стаж и в течение на времето тези лица запазват статута на служител.

Отпуск за професионално обучение

Отпускът за професионално обучение може да бъде предоставен със или без заплащане, по искане на заетото лице.

а. *Неплатеният отпуск за професионално обучение* се издава по искане на служителя за продължителността на обучението, което служителят следва по собствена инициатива. Работодателят може да отхвърли молбата на работника или служителя само ако отсъствието на служителя в звеното би било сериозно вредно за упражняването на дейността.

Извършването на неплатен отпуск за професионално обучение може също да бъде разделено и през една календарна година за:

- вземане на изпит за дипломиране от определени форми на образование;

---

[141] **Чл. 153**
(1) Служителите имат право на неплатен отпуск за решаване на лични ситуации.
2. Продължителността на неплатения отпуск се определя от приложимия колективен трудов договор или вътрешен правилник.
[145] Чл. 25, ал. 1 от Правителствено решение №. 250/1992.

- вземане на изпитите за насърчаване през следващата година в институциите за висше образование.

б. *Отпуск за професионално обучение, платен от работодателя.*

Съгласно член 157, алинея 1 от Кодекса на труда[142], в случай, че работодателят не е изпълнил задължението си да осигури по свои разноски участието на служител в професионално обучение при условията, предвидени от закона, **служителят има право на отпуск за професионално обучение, платено от работодателя до 10 работни дни или до 80 часа.**

Прилагането на платен отпуск се представя на работодателя най-малко един месец преди, а срокът, в който работникът или служителят ще получи платен отпуск за професионално обучение, се определя по взаимно съгласие.

Продължителността на отпуска за професионално обучение се приравнява на период на действителна работа по отношение на дължимите на служителя права (различни от заплатата).

Съгласно Кодекса на труда всеки член на персонала, който посещава факултет или курсове за професионално обучение, има право на **отпуск за обучение**. Тя може да бъде разделена в течение на една година, според нуждите на служителя. Има два възможности за отпуск за обучение: **неплатен отпуск** през периода на отсъствие или платен отпуск в случай, че служителят посещава курсове за обучение, които му помагат в областта на дейност, която извършва.

Работодателят е длъжен да приеме искането за отпуск за обучение на служител само когато отсъствието му не причини сериозно нарушаване на дейността на дружеството. Съгласно трудовото законодателство, служителите имат право на 30 календарни дни от **неплатен отпуск** за **подготовка на изпитите** или за защита на дипломна работа (бакалавър, дисертация, докторска степен и др.). Периодът на отпуск за обучение и професионално обучение не се приспада от старшинството.

Заявлението за отпуск за обучение: процедура, която е от съществено значение за получаване на отпуск за обучение

За да получат **отпуск за обучение**, служителите трябва да следват процедура на редовен отпуск, медицински или годишен. В този смисъл **неплатеният** отпуск или заплащането за продължаване на обучението или професионалното обучение се обявява един месец преди изпълнението му. Служителите трябва да **попълнят молба** за отпуск, за да я предадат на **работодателя**. Прилагането на отпуск впоследствие се проверява, може да бъде одобрено или отхвърлено въз основа на фактори, свързани с професионалната роля на служителя, поискал отпуска, но също така и по причините, посочени в молбата за

---

[142] **Член 157**
(1) Ако работодателят не е изпълнил задължението да осигури участието на служител в професионално обучение за сметка на работодателя, работникът или служителят има право на отпуск за обучение, платен от работодателя, до 10 работни дни или до 80 часа.
(2) В случая по ал. (1) надбавката за отпуск се определя съгласно чл. 150.
(3) Срокът, през който работникът или служителят се ползва от платен отпуск по ал. (1) се договарят с работодателя. Заявлението за платен отпуск за обучение се представя на работодателя при условията, предвидени в чл. 156 пара. (1).

отпуск. Ако посочените причини са правдоподобни и ако отсъствието на служителя не оказва влияние върху дейността на дружеството, работодателят е длъжен да одобри искането за отпуск.

7. Възнаграждения и законови удръжки. Данъкът върху доходите и социалноосигурителните вноски - Какво е важно да знаете: кой плаща, платените суми, къде да плащате от трансграничната заетост, напр. Български граждани, които работят в Румъния, и румънски граждани, които работят в България.

Лица, пребиваващи на територията на Румъния (напр. Български граждани, работещи в Румъния), са задължени да декларират в Румъния получените доходи независимо от тяхната форма (под формата на заплати, авторски права, доходи от свободна практика и др.) и безразлични от коя страна идват. Ако физическо лице е пребиваващо в Румъния, той се счита, че е получил приходи в Румъния.

Съгласно чл.60 от Данъчния кодекс лицата, които работят в Румъния и получават доходи под формата на заплати от чужбина, имат задължението да ги декларират ежемесечно до 25-то число на следващия месец за месеца, в който са получени доходите, компетентния данъчен орган.

Компетентният данъчен орган се представлява от финансовата администрация, в която лицето има местоживеене.

Декларирането на доходите, получени под формата на чуждестранни заплати, се извършва с формуляр 224 "Декларация за доходите под формата на заплати в чужбина, получени от физически лица, извършващи дейност в Румъния, и от румънските физически лица, наети от дипломатическите мисии и консулските служби акредитирани в Румъния ", който се изтегля безплатно от уебсайта на ANAF.

Кога български гражданин, пребиваващ в Румъния, се счита за данъкоплатец?

Всяко физическо лице, което има период или периоди на престой в Румъния, които превишават общо 183 дни в продължение на 12 последователни месеца, се счита за данъчнозадължено лице в Румъния (член 7, алинея 1, точка 23 от Фискалния кодекс).

По този начин лицата, които извършват работа на територията на Румъния за служител извън Румъния, имат задължението да декларират доходите си за данъчни цели. Прилаганият данък е този, установен от румънското законодателство.

Как да уведомим държавата от румънски гражданин, че няма да живее повече в Румъния, за да не се облага повече?

Лицата, които желаят да отидат в чужбина, които са на път да останат за повече от 183 дни, трябва да подадат до компетентния данъчен орган (ANAF на страната, в която пребиват) документа "Въпросник за установяване на данъчното пребиваване на данъкоплатеца при заминаване от Румъния" ОМФП № 74/2012, публикувано в Държавен вестник бр. 73 / 30.01.2012 г.). Въпросникът се подава 30 дни преди заминаването.

Ако отивате в държава, с която Румъния има спогодба за избягване на двойното данъчно облагане, трябва да докажете данъчното си пребиваване чрез удостоверение за

пребиваване, издадено от компетентния данъчен орган на другата държава или от друг документ, издаден от друг орган от данъчната, който има отговорности в областта на сертификацията за пребиваване. Документът е валиден само за годината, в която е издаден, което води до ежегодно получаване на документа (чл. 40, ал. 6 от Данъчния кодекс).

Ако отидете в страна, с която Румъния не е сключила споразумениязa избягване на двойното данъчно облагане (Румъния - България), вие сте задължени да плащате данък както в Румъния, така и в чужбина за текущата година напускане на страната плюс още три последователни години на този, който е напуснал територията (чл. 40, ал. 7 от Кодекса).

След изпращане на този въпросник ще получите в срок от 15 дни от подаването на уведомление за изпълнение на условията за данъчно пребиваване, в който ANAF ще ви информира дали все още имате данъчни задължения в Румъния или ще бъдете извадени от данъчната регистрация.

В заключение: физическите лица, пребиваващи в Румъния, които правят доходи от трудови договори, сключени с чуждестранни дружества, имат задължението да декларират този доход месечно и да ги облагат съгласно действащото законодателство.

Как се облагат доходите от заплати, получени от чужбина (например България)?

Приходите от заплати, получени в чужбина, се облагат съгласно чл. 57 от Данъчния кодекс с 16% данък върху дохода и декларирани в декларация 224. В допълнение към данъка върху доходите от заплатите, то се дължи и на вноски за социално осигуряване.

8. Бизнес пътуване (пътуване с бизнес цел)

Служителите, които пътуват на дежурство, имат право на пътни и квартирни разноски, както и на делегиране в съответствие с Кодекса на труда. Тази надбавка, наричана също дневна надбавка, се отпуска за календарен ден както за пътувания в страната, така и за международни пътувания, в размер, специално определен от закона. Разберете от материала по-долу какви са условията за отпускане на дневна надбавка, независимо от това дали се облага или не с данък върху дохода и на каква основа ще бъдат уредени счетоводните документи.

Надбавката за престой е **законно право на всеки служител**, нает по трудов договор, както е видно от Кодекса на труда: *"Делегатът на служителя има право на плащане на разходите за транспорт и настаняване, както и на надбавка за делегиране , при предвидените от закона условия или приложимия колективен трудов договор ".*

Същият декрет[143] предвижда, че делегирането може да бъде наредено за период от не повече от 60 календарни дни в рамките на 12 месеца и може да бъде удължен за

[143] **Член 44**
(1) Делегирането може да бъде уредено за срок до 60 календарни дни в рамките на 12 месеца и може да бъде удължен за последващи периоди от максимум 60 календарни дни само със съгласието на служителя. Отказът на служителя да удължи делегирането не може да бъде причина за дисциплинарна санкция.

последователен период от максимум 60 календарни дни само със съгласието на служителя. "Отказът на служителя за удължаване на назначението не е основание за дисциплинарно наказание", се споменава в трудовото законодателство.

В случая на търговски дружества плащането за периода на делегиране и раздяла се предоставя при условията, предвидени в колективните трудови договори или индивидуалните трудови договори.

В случаите, когато дружеството е сключило колективна работа, при определянето на дневната надбавка и другите условия по време на шофиране може да се направи чрез изменение на индивидуалните трудови договори. Надбавката за престой се предоставя както в страната, така и в чужбина. Съгласно вътрешните правила дневната помощ се отпуска за календарен ден.

В **страната** надбавката за престой се установява на нивото на законно предоставените публични институции, индексирано с 2.5 и се предоставя в случаите, когато делегирането се извършва на място, разположено на разстояние, по-голямо от 5 км от градът, в който има постоянно месторабота, е посочен в *Правителственото решение №. 1860/2006.* Надбавката се отпуска на служителя, независимо от функцията, която изпълнява и от органа или публичната институция, в която се осъществява дейността си.

Броят на календарните дни, през които лицето е в делегацията, се брои от датата и часа на заминаване до датата и часа на връщане на превозното средство до и от мястото, където има постоянно месторабота, 24 часа в делегацията.

За еднодневната делегация, както и за последния ден, в случай на делегиране за няколко дни, надбавката се отпуска само ако продължителността на делегирането е най-малко 12 часа. Нивото, определено за публичните институции, е 27 януари 2015 г. с **17 леи на ден.**

По отношение на **<u>външните ви разходи за прехрана</u>**, то се урежда с правителственото решение *№ 518/1995 относно правата и задълженията на персонала на римляните, изпратени в чужбина за изпълнение на задачи с временен характер.* Надбавката за престой се определя на нивото на правната рамка на дневната надбавка, установена за всяка държава, индексирана с 2.5.

Периодът, за който е предоставена деноминация в чуждестранна валута, се определя с помощта на използвания транспорт, като се отчита времето на заминаване на самолета при напускане в чужбина и момента на кацане на самолета при пристигането му в страната, и на летищата, обслужващи граничните пунктове на Румъния.

При пътувания с влак или автомобил се взема предвид времето на преминаване с влак или с превозни средства на граничните контролно-пропускателни пунктове на Румъния, както при пътуване в чужбина, така и при връщане в страната.

Вместо това, за периоди по-кратки от 24 часа дневната помощ е следната: 50% до 12 часа и 100% за периода над 12 часа.

Надбавката за дневни разходи, **отпусната за пътувания в чужбина, включва разходите за транспорт в рамките на това място.**

---

(2) Делегираният служител има право на изплащане на транспортни и квартирни разноски, както и на надбавка за делегиране при условията, предвидени в закона или в приложимия колективен трудов договор.

Съгласно правните норми **няма да се дават билети за храна** за периода, през който служителят е в делегиране / публикуване и получава дневна надбавка (дневна). Тази разпоредба е обхваната от ДВ бр. 23/2015, който утвърждава правилата за прилагане на Закона за масовите ваучери. "Дните, в които служителите са делегирани или отделени извън населеното място, в което имат постоянно работно място и получават дневна или месечна помощ за делегиране или откъсване, не се считат за дни", се казва в цитирания нормативен акт.

Лицето, изпратено в делегацията или командирането, има право да получи по закон авансово плащане в брой, определено в зависимост от броя на дните на пътуване, но не повече от сумата на разходите за делегиране или командироване за 30 календарни дни , като разпоредбата е включена в ГД 1860/2006. Също така сумите в чуждестранна валута, дължими на персонала, изпратен в чужбина, се отпускат под формата на аванс, както е посочено в ДР 518/1995.

Въпреки това, по изключение, на практика може да има ситуации, в които дружеството може да отпуска дневни надбавки след делегирането или командирането на лица.

Предоставянето на аванса в лева и обосновката му се извършва при условията, предвидени в правните разпоредби относно операциите по осребряване и паричните плащания чрез касата. По този начин, преди пътуването, отделът за финансово-счетоводна отчетност ще изготви, в два екземпляра за лицето, изпратено в делегацията / командировката, платежно нареждане (осребряване), съгласно Заповед на Министерство на икономиката и финансите №3512/2008 относно финансовите и счетоводните документи.

Освен това, служителят, който ще пътува за всяко пътуване и ще оправдае авансите, направени за закупуването на платения с пари в брой, ще подготви копие от документа, наречен *Travel Order*.

В допълнение, лицето, изпратено в делегацията или командирането, трябва да получи от тази единица, на която пътува, визата и печата на началника на отдела или неговия заместник, като посочи датата и часа на пристигане и заминаване.

При авансовото плащане в чуждестранна валута обосновката на сумите, изразходвани в чуждестранна валута, с изключение на дневните надбавки, се прави на базата на документи и се одобрява от управителите на изпращащите единици.

Следователно финансово-счетоводният документ, използван за уреждане на получените пари от лицето, изпратено в делегация или командироване в чужбина, с изключение на дневни права, ще бъде *направено за пътни разходи (външни)*.

"Данъчните правила за доходите от заплати се прилагат и за (...) обезщетението и всякаква друга сума от същия характер, получена от служителите през периода на делегиране и командироване в друго населено място, в страната и в чужбина, в интерес на услугата за частта, която надхвърля границата от 2,5 пъти правното ниво, определено с правителственото решение за персонала на държавните институции. Тези разпоредби се прилагат и за служителите на румънските представители на чуждестранни юридически лица ", е посочено в Фискален кодекс.

По този начин според нормативните актове надбавките за делегиране и публикуване на друго място в страната и в чужбина, с търговска цел, чийто размер надвишава 2,5 пъти законно установения за служителите в публичните институции, **подлежи на данък върху заплатите и се включва в задължителната месечна база за изчисляване на социалноосигурителните вноски**, независимо от данъчно задълженото лице (плащане на данъка върху данъка върху печалбата върху печалбата на микропредприятие, упълномощено физическо лице, индивидуално предприятие, неправителствена организация).

По принцип, ако надвишава 2,5 пъти законно установеното ниво за публичните институции, тогава разликата се счита за приход, приравнен към заплатите / предимството в природата, и се облага като такъв, както при ставката на данъка върху дохода до 16%, така и при задължителните социални вноски, служител и работодател.

От 27 януари 2015 г. стойността на дневната надбавка за персонала от бюджета се е увеличила с[144] 4 леи, достигайки 17 леи на ден, така че лицата, заети в частна среда, могат да получат необлагаемата надбавка за делегация в страната в размер на 17 лева x 2.5 = 42.5 леи на ден.

Считано от 1 юни 2013 г., правило, което от тогава не е изменено, което е валидно, след това през 2017 г. за разходите за издръжка, се прилага към общото правило за приспадане, така че работодателите да могат да предвидят, че дневните разходи, всяка сума от парите, като това е изцяло в изчислението на приспадащата се облагаема печалба.

- За всяко дружество е препоръчително да има вътрешна процедура за делегациите да представят по прозрачен начин на всички служители какви са техните задължения.

- Преди да отиде в делегацията, служителят може да поиска аванс въз основа на прогноза за разходите, които трябва да бъдат направени, при връщане от делегацията и депозиране на връщането, за да получи или възстанови разликата.

- служителят може да получи дневната надбавка за всеки ден на пътуване по решение на предприятието;

- през периода, в който служителят пътува / командирова и получава дневната помощ, не се предоставят ваучери за храна;

- служителят ще трябва да изпълни нареждането за пътуване, което той / тя ще трябва да предаде на счетоводната служба при връщане. Заявката за пътуване служи като: разпоредба на делегата за извършване на пътуването, документ за плащане от титуляра на аванса на направените разходи, документ за определяне на разликите, които трябва да бъдат получени или да бъдат върнати от притежател на аванс, документ за вписване в сметките.

- служителят трябва да приложи към нареждането за пътуване всички оправдателни документи (ваучери, фактури, транспортни билети и др.), които показват разходите, направени по време на делегацията.

[144] Наредба № 60/2015 на Министерството на финансите, публикувана в Държавен вестник бр. 68, стойността на дневната надбавка за персонала на бюджета се е увеличила с 4 леи, достигайки 17 леи на ден.

9. Прекратяване на трудовия договор - прекратяване на индивидуалния трудов договор (прекратяване на индивидуалния трудов договор, прекратяване на индивидуалния трудов договор поради причини, свързани със служителя на лицето, прекратяване на индивидуалния трудов договор поради причини, които не са свързани с служител, уволнение)

Договорът за трудова заетост обикновено се счита за трудово право на Румъния като единствен източник на законно трудово правоотношение, въз основа на което дадено лице придобива статут на заето лице.

Всъщност, чл. 10 от Кодекса на труда определя индивидуалния трудов договор като договор, по силата на който физическо лице, наречено служител, се задължава да работи за и под ръководството на работодател, физическо или юридическо лице, срещу заплата. [145]

Понятието "прекратяване" на трудовия договор може да включва и други основания, които обаче водят до прекратяване (прекратяване или прекратяване) на тези правни отношения между страните. По този начин в условията на обществените функции, за които законът предвижда, за да се сключи индивидуален трудов договор, избор или назначаване в длъжност (като сенатори, заместници, кметове, заместник-кметове и др.), Изчезването на правните трудови отношения са последица от отмяната, оставката и т.н., преди изтичането на мандата, за който са инвестирани.

Освобождаването е мярката, предприета от работодателя (покровител), мотивирана от липсата на интерес от продължаване на трудовото правоотношение със съответния работник и служител, което може да доведе до лишаване от работа на служителя. Основанията за уволнение (прекратяване на трудовия договор) обаче са установени с задължителни правила и не е възможно да бъдат променени или установени от страните по законното трудово правоотношение. Регламентирането на задължителните условия за прекратяване на трудовия договор гарантира зачитането на интересите на двете страни на трудовото правоотношение.

Класификация на случаите на прекратяване на индивидуалния трудов договор

Чл. 55 (а-в) от Кодекса на труда[146] регламентира трите хипотези (начини) за прекратяване на трудовите договори, а в член 81, алинея 1, буква а-б от Кодекса на труда също са обхванати два начина за прекратяване на правните отношения. От съдържанието на текстовете на въпросния закон следва, че при всички тези предположения прекратяването на трудовия договор се извършва чрез правен акт, било чрез едностранно проявление на волята, инициативата на една от страните (служител или работодател) или

[145] **S. Beligradeanu, I.T. Stefanescu -** "*Речник на трудовото право*", издателство "Лумина Лекс", Букурещ, 2002, с. 159.

[146] **Член 55** - Индивидуалните трудови договори могат да бъдат прекратени, както следва:
а) де юре;
б) след съгласието на страните, на датата, договорена от тях;
в) след едностранното решение на една от страните, в случаите и при условията, ограничени от закона.

чрез двустранно проявление на воля, в резултат на съгласието на страните, или при обстоятелства, които не зависят от волята на някой от страните правен трудов доклад.

Фактите и правните актове, които обосновават прекратяването на индивидуалния трудов договор, представляват основание за прекратяване на трудовите договори. Регламентирането по закон на причините за прекратяване на трудовия договор гарантира гарантирането на стабилност на работното място.

Следователно във всички случаи на прекратяване на трудовия договор, чрез уволнение (индивидуално или колективно) вследствие на едностранната воля на работодателя, като се посочват причините за съдържанието на решението, постановено във връзка с прекратяването на трудовото правоотношение е задължително. Ако прекратяването на трудовия договор възникне в резултат на съгласието на страните, на датата, договорена от тях, или в резултат на едностранна воля на служителя, това вече не е задължително мотивирано

Изчезването на законното трудово правоотношение изисква определянето на причините за това, познаването на случаите и начините за прекратяване на този доклад и изпълнението на определени условия; при тяхно отсъствие, прекратяването на трудовия договор не поражда действие. Има само едно изключение: когато правните отношения на работа престанат да бъдат законосъобразни, т.е. при обстоятелства, които не зависят от волята на страните. Допусканията по трудово право, в които може да се извърши прекратяването на трудовия договор, по начините и поради установените от закона причини, представляват случаите на прекратяване на трудовия договор. Въпреки това, в допълнение към стабилността на режимите, мотивите и случаите на прекратяване на трудовия договор, трудовото законодателство предвижда определени условия, материални и формални, или процедурни, да оправдаят, да утвърдят прекратяването на трудовия договор като правен акт.

Така например, ако е налице индивидуално уволнение на работника или служителя (член 61, букви а) - д) или колективен трудов договор (чл. 68 от Кодекса на труда, изменен и впоследствие завършен), работодателят има задължението да издаде писмено решение, мотивите, правните разпоредби, на които се основава, сроковете и органите, на които може да се обжалва мярката, са формални условия, без които законното трудово правоотношение не може да се осъществи, но трудовото законодателство съдържа и процедурни условия, тъй като оценява литературата, са от сложна природа. Някои от тези условия не са допирателни към правния акт за прекратяване на трудовото правоотношение, като например задължението на работодателя да съобщи в рамките на 30 дни на съответното лице прекратяването на трудовия договор, при условията на чл.62, ал.2 от Кодекса на труда с последващи изменения и допълнения.

Други процедурни условия се отнасят до валидността на прекратяването на трудовия договор, като: задължението на работодателя да даде предизвестие на уволненото лице по чл. 61 букви в-д, чл. 65 и чл. 66 от Кодекса на труда; задължението на работодателя, че в случай на уволнение по причините, предвидени в чл. 61 букви в-д, както и ако трудовият договор е прекратен в съответствие с чл. 56, буква е) от Кодекса на труда да предложи на работника или служителя други работни места в единицата, съвместими с обучението му и, ако той няма такива места, да търси подкрепата на териториалната агенция по заетостта, за да преразпредели служителя, съответстващ на

неговото / нейното обучение. Случаите, които водят до прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя, също са анализирани в румънската правна доктрина, според която единственият критерий, който разделя причините за прекратяване на трудовото правоотношение от инициативата на работодателя до "приписваем" и " непризнаваем "е виновното поведение на наетото лице, по негова вина. С оглед на този критерий е направена класификация на случаите на прекратяване на трудовия договор, както следва: причини, които изключват вината на наетото лице и причините, причиняващи вината на заетото лице. В друго мнение, причините, които водят до прекратяване на трудовия договор, могат да бъдат класифицирани по: тяхното правно естество; начина на регулиране и обстоятелствата, които ги определят.

Съгласно правилата за прекратяване на трудовия договор, предвидени в Закон № 53/2003 (Кодекса на труда[147],) в Румъния, изменен и допълнен впоследствие, различни причини за прекратяване на трудовите договори, са: прекратяване на трудовото правоотношение индивидуалният трудов договор, предвиден в член 56 (а) от Кодекса на труда, изменен и допълнен впоследствие; в резултат на съгласието на страните, договорената от тях дата, в съответствие с член 55, буква б) Кодекс и член 74, алинея 1, букви а) и б) от единния колективен трудов договор на национално равнище за годините 2005-2006 в Румъния и в резултат на едностранни искания на една от страните,

---

[147] Чл. 56
Единният трудов договор се прекратява de jure:
а) към датата на смъртта на служителя или на работодателя, както и в случай на прекратяване на юридическото лице на работодателя, считано от датата, на която работодателят е престанал да съществува съгласно закона;
б) на датата на неотменимото пребиваване на решението на съда да обяви смъртта или забрана на служителя или на отделния работодател;
в) при кумулативно изпълнение на стандартните възрастови условия и минималната вноска за пенсиониране; към момента на съобщаване на решението за пенсия в случай на пенсия за инвалидност от трета степен, частична очаквана пенсия, очаквана пенсия, пенсия за старост при намаляване на стандартната пенсионна възраст; към датата на съобщаване на медицинското решение за трудова заетост в случай на инвалидност от I или II клас;
г) в резултат на установяването на абсолютната недействителност на индивидуалния трудов договор, считано от датата на установяване на недействителността по взаимно съгласие на страните или с окончателно съдебно решение;
д) в резултат на приемането на молбата за реинтеграция на длъжност, заета от служител на незаконно уволнено лице или поради неоснователни причини, считано от датата на окончателното решение за реинтеграция;
е) в резултат на осъждането за изпълнение на наказание лишаване от свобода, считано от датата на окончателното решение;
ж) от датата на отнемане от компетентните органи или органи на одобренията, разрешенията или потвържденията, необходими за упражняването на професията
з) в резултат на забраната за упражняване на професия или функция като допълнителна мярка за сигурност или наказание, считано от датата на окончателното решение относно забраната;
и) при изтичане на срока на индивидуалния трудов договор, сключен за определен срок;
й) отнемане на съгласието на родители или законни представители в случаите на служители на възраст между 15 и 16 години.
(2) За случаите по ал. 1, букви в) - й) определянето на случая на прекратяване на трудовия договор се извършва в 5 работни дни от намесата му, писмено, с решение на работодателя, и се съобщават на лицата в тези случаи в рамките на 5 работни дни.
(Член 56, алинея 1, буква в), изменен с Закон 12/2015)

задържането в случаите и при предвидените от закона условия - уволнение, предвидено в чл. 61, ал. 1 и 66 от Кодекса на труда и оставката (чл. 79 от Кодекса на труда). [148]

При едностранната инициатива на работодателя ние можем да различим:

- уволнение по причини, които зависят от лицето на служителя, регламентирано по чл. 61, буква а) от Кодекса на труда, с последващи изменения и допълнения

- уволнение по причини, които не са свързани със служителя, предвидени в чл. 65, ал. 1 и 66 (индивидуално и колективно уволнение) от Кодекса на труда, както е изменен и допълнен впоследствие.[149]

Прекратяване на индивидуалния трудов договор в резултат на съгласието на страните на датата, договорена между тях

Отделно основание за прекратяване на трудовия договор е предвидено в член 55, буква б) от новия Кодекс на труда: "След съгласието на страните по договорената от тях дата". В румънското право трудовият договор се счита за основен източник на правен трудов отчет, въз основа на който дадено лице придобива качеството на служителя. Но договорът за наемане на работа е правен инструмент, който в същото време поражда

---

[148] **Член** 56
Единният трудов договор се прекратява de jure:
а) на датата на смъртта на служител;
б) от датата на окончателното решение, удостоверяващо смъртта или настойничеството на служителя;
в) отменено;
г) на датата, на която решението за пенсиониране на пълнолетно лице, пълно или частично пенсиониране за ранно пенсиониране или за инвалидност е съобщено съгласно закона;
д) след установяване на абсолютната недействителност на индивидуалния трудов договор, считано от датата на установяване на недействителността по взаимно съгласие на страните или с окончателно решение;
е) когато е прието искането за възстановяване на длъжност, държано от незаконно или неоснователно уволнено лице, считано от датата на окончателното решение за възстановяване;
ж) след осъждането на присъда от затвора, считано от датата на окончателното решение;
з) от датата, на която компетентните органи или органи отнемат одобренията, разрешенията или удостоверенията, необходими за упражняването на професията;
и) след забрана за упражняване на професия или функция като мярка за сигурност или допълнително наказание, считано от датата на окончателното решение за забрана;
й) в края на индивидуалния трудов договор с ограничена продължителност;
к) след оттеглянето на съгласието на родителите или законните представители за служителите от петнадесет на шестнадесет години.
(2) В случаите по ал. 1, букви в) до й) определянето в случай на прекратяване на индивидуалния трудов договор се извършва в срок от пет работни дни от встъпването му в писмена форма, решението на работодателя и се съобщава на лицата в съответната ситуация в рамките на 5 работни дни.
(Член 56, алинея 1, буква в), изменен със Закон 12/2015)

[149] **Член** 65
(1) Уволнението по причини, които не са свързани с лицето на работника или служителя, е прекратяване на индивидуалния трудов договор, определен от отстраняването на работното място на служителя по една или няколко причини, които не са свързани с лицето на служителя.
(2) Премахването на работното място трябва да бъде ефективно и да има реална и сериозна причина.
Член 66
Уволнението по причини, които не са свързани с лицето на служителя, може да бъде индивидуално или колективно.

правен доклад чрез сключването на индивидуален трудов договор, но насочен към него, както и правата и задълженията на страните, посочени в Конституцията на Румъния, че правото правото на социална закрила, правото на сдружаване, правото на стачка и т.н. в трудовото законодателство в Румъния, общото правило е сключването на договора за неопределено време, с изключение на сключването на този договор за определен срок, който не може да бъде по-малък от 24 месеца и само при условията, предвидени в закона (член 81, буква а). [150]

10. Компенсация чрез прекратяване / прекратяване на трудовия договор

В публичния сектор, както е посочено в **чл.67 от Кодекса на труда**, служителите, освободени по причини, които не са свързани с тяхното лице, се ползват от активни мерки за борба с безработицата и могат да получат обезщетение при предвидените от закона условия и колективните приложимо трудово споразумение.

В частния сектор начинът за предоставяне на компенсаторни възнаграждения не е регламентиран от закона. По този начин размерът на компенсаторните плащания, датата на предоставяне, другите условия за отпускане се определят чрез колективна работа. Въпреки че в Кодекса на труда не се предвижда изрично, че може да се установи и предоставянето на компенсаторни плащания, както и индивидуалният трудов договор, при който условията за предоставяне са уредени с настоящия договор. Същевременно считаме, че нищо не възпрепятства работодателя да предостави на съкратените служители други компенсации, различни от тези, предвидени в индивидуалния трудов договор и в колективния трудов договор.

Правото на компенсаторни плащания обаче се установява преди прекратяването на индивидуалния трудов договор, т.е. по време на неговото изпълнение. След прекратяване на индивидуалния трудов договор, когато престане да бъде работодател и статут на служител, не могат да бъдат установени права в полза на бившия служител. Тъй като законът не регламентира условията за предоставяне на компенсаторни плащания, те се определят от страните, работодателя и служителя.

---

[150]Чл. 81. *(1) Оставка е едностранното действие на служителя, който с писмено уведомление уведомява работодателя за прекратяване на индивидуалния трудов договор в края на срока на предизвестието.*
(2) Отказът на работодателя да регистрира оставката дава на работника или служителя правото да го доказва с всякакви доказателства.
(3) Служител има право да не мотивира оставката си.
(4) Срокът за уведомяване е този, договорен от страните в индивидуалния трудов договор или, според случая, предвиденото в приложимите колективни трудови договори и не надвишава 15 календарни дни за служителите на оперативни длъжности, съответно 30 календарни дни за служителите на ръководни длъжности.
(5) По време на предизвестието индивидуалният трудов договор продължава да влиза в сила.
(6) Ако индивидуалният трудов договор е спрян по време на срока за предизвестие, срокът на предизвестието се спира съответно.
(7) Индивидуалният трудов договор се прекратява в края на срока на предизвестието или на датата на пълното или частичното отказ от този срок от работодателя.
(8) Служител може да подаде оставка без предизвестие, ако работодателят не е изпълнил задълженията си по индивидуалния трудов договор.

На практика компенсаторните възнаграждения обикновено се отпускат при прекратяване на индивидуалния трудов договор със заплатата на работниците.

Разпоредбите на чл. 65, ал. 1 от Кодекса на труда, регламентира възможността за прекратяване на индивидуалния трудов договор по причини, които не са свързани със служителя, причинени от затварянето на работното място и т. Алинея 2 от този член гласи, че закриването на длъжността трябва да бъде ефективно и да има реална и сериозна причина.

11. Права след незаконно уволнение

В случай на незаконно уволнение, установен от съда, работодателят може да бъде задължен (ако решението за уволнение се окаже незаконно):

- Обезщетение за равно заплащане с увеличени права на заплати и всички индексирани и актуализирани права на заплати, натрупани на служителя, права, свързани с периодите, през които той е бил незаконно уволнен;

- Обезщетение за равно заплащане с увеличени права на заплата и всички индексирани и текущи надници, включително дължимите надбавки, от изработените съботи (ако е приложимо) през последните 3 години преди датата на подаване на жалбата в съда, която служителят действително е работил през този период, без да се ползват от неговите права;

- Задължава работодателя да изплати на работника и служителя вноските, дължими на държавния бюджет за неизплатените суми, както и да полага дължимата грижа, за да включи споменаването на посочените права в удостоверяваща атестация.

Освобождаването от закриването на работа предполага спазване на определена процедура, наложена от Кодекса на труда. По-конкретно, работодателят има задължението да предостави на съкратения служител **известие от най-малко 20 работни дни**. "В случаите, в които индивидуалните трудови договори или приложимите колективни трудови договори предвиждат срок на предизвестие по-горе, то ще бъде предоставено, тъй като е благоприятно за наетото лице", оценява експертът.

Освен това трудовото законодателство предвижда работникът, уволнен по причини, които не са свързани с него, да се ползва от **активни мерки за борба с безработицата**. На практика работодателят уведомява териториалната агенция по заетостта за преразпределение на служителя. Други работодатели осигуряват подкрепа на служители, освободени от консултации, за да намерят нова работа или като се свържат с агенция за назначаване на служители. "Въпреки че това е предвидено в закона, някои работодатели са разрешили на служителите да отнемат няколко безплатни часа, платени през срока на предизвестието, за да търсят работа. Като общо правило те се комбинират в последната част от срока на предизвестието

12. Обезщетения за социална сигурност - напр. Обезщетения за безработица, пенсионни права и др.

След присъединяването към Европейския съюз се полагат усилия за промяна на законодателната и институционална рамка, специфична за комунистическите политически системи, адаптиране към принципите и стандартите в държавите-членки на ЕС. Интегрираните държави също трябва да се адаптират към постоянните промени в Европейския съюз, които са характерни за задълбочаващия се процес на интеграция. Един от критериите за интеграция в Европейския съюз е приемането на acquis communautaire. Този критерий е трудно да се постигне, защото включва както двустранни преговори по глави на европейското законодателство, така и вътрешни процеси на законодателна и институционална адаптация.

Всяка държава има задължението да защитава своите граждани. Ето защо големият и нарастващ брой румънски граждани, работещи в чужбина, създават нарастващата загриженост на румънската държава за социалната защита на тези хора. Важната политика на европейска интеграция за Румъния и необходимостта от защита на интересите на румънските граждани изискват анализ на начина, по който социалната сигурност на работниците мигранти се осъществява след присъединяването на Румъния към Европейския съюз.

Социалната сигурност сега е основна грижа както за правителствата, така и за отделните хора. Периодът след 1989 г. беше богат на промени, както по отношение на правната рамка за функционирането на отношенията на пазара на труда, така и на механизмите за осигуряване на социална закрила и приобщаване. През този период реалностите на социалните феномени като застаряването на населението и демографския спад, промените на пазара на труда и адаптирането към стандартите на Общността доведоха до дълбоки промени в системата за социално осигуряване в Румъния.

Министерството на труда и социалната справедливост, институцията, отговаряща за социалната политика в Румъния, предложи радикална промяна в социалната политика. По този начин целта е да се създадат условия за ефективно участие на гражданите в обществения живот, като се осигурят колективни, законодателни или други гаранции, успоредно с непрекъснатото увеличаване на индивидуалната отговорност. "Насърчаваният социален модел" се основава на баланса между конкуренцията, сътрудничеството и солидарността.

Изискванията на пазарната икономика и подготовката за присъединяване към Европейския съюз доведоха до приемането на гъвкави правни инструменти за стимулиране на динамиката на пазара на труда и на трудовите взаимоотношения като цяло, така че прилагането на съвременна правна рамка става двигателят на дълбоките промени в обществото.

Настоящият Кодекс на труда урежда трудовите отношения и предлага законодателни решения, които от концептуална гледна точка се стремят да осигурят съгласуваност, коректност, гъвкавост и стабилност на трудовото законодателство във времето. В същото време разширяването на разпоредбите на Кодекса на труда засилва принципа за недискриминационно прилагане на трудовото законодателство.

В момента румънското законодателство за социално осигуряване урежда:

1. Обществена пенсионна система в Румъния:

• Закон № 263/2010 г. за единната държавна пенсионна система, с последващи изменения и допълнения;

• Правителствено решение №. 257/2011 за утвърждаване на правилата за прилагане на Закон №. 263/2010 г. за единната система на обществени пенсии, с **последващи изменения и допълнения.**

2. Социално подпомагане

• Закон 197/2012 за осигуряване на качеството в областта на социалните услуги

• Закон № 292 от 20 декември 2011 г. - Закон за социално подпомагане

• Извънредна наредба №. 124 от 27 декември 2011 г. за изменение и допълнение на някои нормативни актове, регламентиращи предоставянето на социални помощи

• Закон № 74 от 3 май 1999 г. за ратифициране на ревизираната Европейска социална харта, приета в Страсбург на 3 май 1996 г.

• Закон № 47 от 8 март 2006 г. относно националната система за социално подпомагане

3. Лица с увреждания:

• Решение №. 89 / 05.02.2010 г. за изменение и допълнение на Методическите норми за прилагане на разпоредбите на Закон № 448/2006 г. за защита и насърчаване на правата на хората с увреждания, одобрена с Правителственото решение №. 268/2007 (ОВ № 103 / 15.02.2010 г.)

Социалната сигурност държи по-голямата част от системата за социално осигуряване. Бюджетът на държавното обществено осигуряване се финансира от следните социалноосигурителни обезщетения: пенсии за старост, пенсии за инвалидност, пенсии за преживели лица, професионална болест и трудови злополуки, профилактика и възстановяване на заболявания, обезщетения за майчинство, помощи за отглеждане и грижи за деца, помощи за смърт. Помощта за временна неработоспособност е съфинансирана от бюджета на държавното обществено осигуряване и работодателя. Социалните вноски покриват социалното осигуряване, осигуровката за безработица и здравното осигуряване, както и вноските в държавния фонд за хора с увреждания.

Публичната пенсионна система в Румъния е нетипична. От създаването си тази система не само се позовава на пенсиите, но и интегрира много видове краткосрочни или неконтрибутивни обезщетения като майчинство, медицински отпуск, родителски отпуск и отпуск за отглеждане на дете, смърт. Нямаше отделяне на осигурителните вноски в зависимост от обезщетенията, бюджетите за социално осигуряване и тяхното изпълнение се разработваха и наблюдаваха в световен мащаб.

За да се увеличи устойчивостта на обществената пенсионна система, през последните години бяха въведени различни мерки, включително прехвърлянето на помощи без плащане на вноски от бюджета на социалното осигуряване в държавния бюджет (надбавка за отглеждане до две години или до тригодишна възраст за деца с увреждания) или в бюджета за социално здравно осигуряване (надбавки, предоставени въз основа на медицински удостоверения, като например обезщетения за временна неработоспособност, майчинство, грижи за болни деца, временно преместване на друга работа, намаляване на работното време, карантина).

Реформата на пенсионната система и други социалноосигурителни права е отговор на икономическите и социални реалности, пред които е изправена публичната пенсионна система. Реформата имаше за цел отделянето на бюджета за социално осигуряване от държавния бюджет и управлението на пенсионните фондове от централната администрация, както и удължаването на периода на вноските, разграничаването на вноските, промяната на методиката за изчисляване на пенсиите и затягане на условията за ранно пенсиониране. Всички тези промени бяха направени с нормативни актове относно обществената пенсионна система и други социалноосигурителни права.

В същото време личната област за предоставяне на социалноосигурителни обезщетения в публичната система беше по-точно дефинирана и разширена. По този начин основните категории осигурени лица в обществената пенсионна система са:

- лица с индивидуален трудов договор;

- избрани публични органи или лица, назначени в изпълнителния, законодателен или съдебен орган по време на техния мандат;

- регистрирани безработни и които попадат в обхвата на Закона №. 76/2002 относно системата за осигуряване при безработица и стимулирането на заетостта;

- лицата, упълномощени да извършват независими дейности, единствен акционер, съдружници, съдружници или акционери, администратори или управители;

- членове на семейната асоциация;

- земеделски и горски работници, собственици на имоти и / или наематели на селскостопански и горски райони, членове на земеделски компании или други форми на асоциираме в селското стопанство;

- лица, наети в международни институции;

- лицата, които извършват дейности единствено въз основа на споразумения за държавна служба;

- лица, регистрирани в признати по закон звена за поклонение.

Законът за пенсиите[151], влязъл в сила през 2010 г., разпределя натоварването за изплащане на социалноосигурителните вноски на член между служителя и работодателя. Размерът на пенсията зависи от размера на вноските, изплатени през активния живот. За да се смекчат последиците от инфлацията върху пенсиите, бяха приложени тримесечни индексации и постепенни механизми за преквалификация. За да се постигне възможно най-близко до нуждите на бенефициентите равнището на пенсиите, тъй като броят на активното население е значително надвишен от броя на пенсионерите, значението на пенсионната система "изпалщане при напускане" ще намалее постепенно в полза на частното пенсионно осигуряване.

Реформата на публичната пенсионна система в Румъния имаше за цел спазването на общностните разпоредби в подготовката за присъединяване към Европейския съюз. По този начин беше премахната дискриминацията на основата на националност по отношение

[151] Закон 263/2010 - Закон № 172/2016 за изпълнение на чл. 158 от Закон № 263/2010 г. за единната пенсионна система е публикувано в Държавен вестник, Част I, бр. 808 от 13 октомври 2016 г. и влезе в сила на 12 ноември 2016 г.

на социалната сигурност, предвидена е възможността за износ на обезщетения и сумиране на осигурителни периоди.

Социалното здравно осигуряване е основната система за защита на здравето на населението, гарантирана от румънската конституция. Закон № 145/1997 г. за социално здравно осигуряване регулира нова форма на държавно обществено осигуряване, а именно социално-здравно осигуряване.

Понастоящем, областта на социалното здравно осигуряване е регламентирана от GEO №. 150/2002 за организацията и функционирането на системата за социално здравно осигуряване. GEO №. 150/2002 утвърждава принципа на недискриминация по отношение на правото на медицински услуги на осигурените лица и на членовете на техните семейства в рамките на социалното здравно осигуряване. Социалното здравно осигуряване е задължително, обхващащо почти цялото население на страната: служители, пенсионери, безработни, хора, работещи по граждански договори, хора, които не са платени, но имат задължението да осигурят здравето си.

Румънските граждани, пребиваващи в страната, са обект на задължително здравно осигуряване, но също така и чуждестранни граждани и лица без гражданство, които пребиват или пребиват в Румъния.

Румънските граждани, пребиваващи в страната, са обект на задължително здравно осигуряване, но също така и чуждестранни граждани и лица без гражданство, които пребиват или пребиват в Румъния.

13. Работни спорове (трудова компетентност) - защита на правото на служителя

Етимологично думата "юрисдикция" идва от латинския "юрис", което означава "право" и "дико", което означава "да се каже", което на румънски език се превежда от "давайки правото или решаващо какво установява законът. [152]

Съдебната компетентност или съдебната дейност трябва да се решават от определени органи и съгласно процедура, установена от закона за спорове, чиито причини възникват между субектите на правоотношения във връзка с правата и задълженията, които съставляват съдържанието на тези отношения. Ако законът признае и формулира определени субективни права на лицата, е абсолютно необходимо да се предоставят и законови средства за тяхното постигане. Процедурните средства, на които титулярът използва, за да извърши нарушеното право или за потвърждаване от страна на съда на правото, се представят от действието.

Администрирането на правосъдието е задължение на съдилищата и по изключение се предоставя в компетенциите на другите органи, които съставляват специалните юрисдикции.

Обосновката на този факт е естеството на споровете, по които специалните съдилища са призовани да ги разрешават.

[152] Виж Sanda Ghimpu , Alexandru Ticlea, Трудово право, второ издание, Издателство, All Beck, 2001, P787

Кодексът на труда посвещава дял IX "Работни конфликти" на правилата, свързани с юрисдикцията на труда. Това има за цел уреждането на трудови спорове по отношение на сключването, изменението, прекратяването и прекратяването на индивидуалните трудови договори или, според случая, колективните трудови договори, предвидени в кодекса, както и заявленията по правните взаимоотношения между социалните партньори[4].

Ето защо организацията на трудовата юрисдикция като специална юрисдикция се крие в особеностите на правните отношения на заетост и в разглеждането само на тези особености. Тя изпълнява функция за безопасност, както и правилата на трудовото право.

Пазарната икономика наложи признаването на съществуването на двата социални партньора служители и работодатели, без които няма да се изгражда полезна социална и производствена дейност.

Общата цел е да се извърши ефикасна и ефективна от гледна точка на разходите дейност с възможно най-голяма полза, за да се осигури на всеки от тях просперитет, стабилност, професионален, социален и икономически напредък.

Но не винаги двете страни се съгласяват и поради тази причина има спорове, недоразумения, конфликти. Трябва да се отбележи, че не всички несъгласия автоматично водят до правен конфликт в рамките на правния смисъл на думата. Конфликтът се явява като непосредствена опасност[153], когато единият от двамата социални партньори не зачита правата на другия, не изпълнява задълженията, които е поел, или укрива, че съществува опасност от възникване на конфликта, и уведомява другия партньор, който отива да се прибегне до натиск.

Първото регулиране на трудовите конфликти след 1989 г. е представено със Закон №. 15/1991 г. за уреждане на колективни трудови спорове, закон, имащ за цел да посрещне една социална реалност, характеризираща преходния период на Румъния.

Впоследствие, за да се хармонизира нашето законодателство с европейското, е приет рамков закон в тази област, а именно Закон №. 168/1999 г. за уреждане на трудови спорове, закон, с който са регламентирани всички категории трудови конфликти, индивидът и колективът.

Старият Кодекс на труда използва терминологията на "трудовите спорове" и ги определя като спорове между заети лица и звена във връзка със сключването, изпълнението и прекратяването на трудовия договор. Член 172, алинея 3 от Кодекса на труда, в който можем да намерим това определение, взема предвид само индивидуалните конфликти на права.

Новият Кодекс на труда, приет със Закон №. 53/2003 включи в категорията на трудовите конфликти "всяко несъгласие между социалните партньори в трудовите отношения". В новия регламент законодателят се ограничи да включи в Дял IX от Кодекса на труда само 6 члена, посочени в чл. 231 до чл. 236, закони, съдържащи принципни разпоредби, както и позовавания на закона.

Можем да оценим, че има сходство между термините "трудови спорове" и "конфликти на права", с двете негови компоненти, индивидуални и колективни работни конфликти.

---

[153] Виж Philippe Bois, Etudes de droit social, vol. 3, Vorlag, Zurich, 1991, p.19

Разликата ще се състои в това, че трудовият спор представлява конфликт, приспаден за съдебно решение, или с други думи спор, по отношение на който въпросът вече е конфискуван от компетентния орган на юрисдикцията за разрешаването му. [154]

Член 3 от Закон №. 168/1999[155] определят конфликти на работа като конфликти между служителите и звената, в които са наети, по отношение на професионалните, социалните, икономическите интереси или правата, произтичащи от осъществяването на трудови правоотношения.

С класифицирането, съществуващо и в други правни системи, румънското право разделя конфликтите на работа в конфликти на права и конфликти на интереси.

Конфликт на интереси са тези конфликти, които имат за предмет определянето на условията на заетост и се появяват при договарянето на колективни трудови договори. Те са свързани с интересите на конфликтите с професионален, социален или икономически характер на служителите.

Всеки конфликт, който може да възникне между служителите и звената във връзка със започването или сключването на колективно договаряне по колективния трудов договор, има конфликт на интереси. Конфликтите на интереси се определят и се появяват в резултат на несъгласието между социалните партньори и промените, които са свързани с договарянето и сключването на колективни договори.

Не всички конфликти са конфликт на интереси, а само такива, които възникват във връзка със започването, провеждането и приключването на колективното договаряне и целят сключването на колективна работа, в която трябва да бъдат установени най-малко две цели, а именно: условията на заетост и заплатите.

Във връзка с посочената последна характеристика трябва да направим забележка, а именно, че в хода на трудовите отношения особено важна роля имат както колективните трудови договори, така и индивидуалните трудови договори, и когато недоразуменията се отнасят до определянето на условията за наемане на колективния трудов договор, конфликтът е конфликт на интереси.

Конфликтите на интереси могат да бъдат само колективни трудови конфликти и фазите, които могат да бъдат следвани с оглед уреждане, са: помирение (което е задължителна фаза), медиация и арбитраж (които са незадължителни фази); последицата от неспособността да се разрешат споровете на страните чрез изчерпване на тези възможности, предоставени от закона, е прибягването до стачка като последна фаза на конфликт на интереси.

Конфликтите на права, определени в чл. 5 от Закон №. 168/1999 са тези конфликти, които имат за предмет упражняването на определени права или изпълнението на задължения, произтичащи от закони и други нормативни актове, както и от индивидуални или колективни трудови договори.

Конфликтите на права могат да бъдат едновременно колективни, когато се отнасят до колективен трудов договор, както и индивидуални, когато се отнася до индивидуален трудов договор.

---

[154] C. Calinoiu, Юрисдикция на труда, Lumina Lex, Publishing House, Bucharest 1998, p. 24

[155] Отменен с влизането в сила на Закон № 62/2011 - Закон за социалния диалог

В съответствие със законодателството относно разрешаването на спорове се считат за конфликт на права:

а. Конфликти във връзка със сключването, изпълнението, изменението, прекратяването, прекратяването на индивидуалните трудови договори;

б. Конфликтите във връзка с изпълнението на колективни трудови договори;

в. Конфликти във връзка с изплащането на обезщетение за покриване на щетите, причинени от страните, поради неуспех или лошо изпълнение на задълженията, определени в договора чрез индивидуални трудови договори;

г. Конфликтите във връзка със установяването на недействителност на индивидуалните или колективните трудови договори или на някои от неговите клаузи;

д. Конфликтите във връзка с установяването на прекратяване на прилагането на колективните трудови договори.

Законът изрично споменава, че конфликтите на права не се считат за конфликти между звената и лицата, които извършват различни дейности по други договори, различни от индивидуални трудови договори.

Сред общите принципи на гражданския процес, които произтичат от конституционните правила, които са общи за всички дейности на преценката и които се намират в дейността на юрисдикцията на труда, ние споменаваме:

Принципът на законност е принцип, произтичащ от правилата, свързани с организацията и осъществяването на правосъдието, и който изисква стриктно спазване на Конституцията и другите регулаторни актове, на които тя е подчинена. Разрешаването на всички спорове може да бъде постигнато само от съответните органи и само в съответствие с предвидената от закона процедура. Както съдилищата, така и другите органи на юрисдикцията на работата правят справедливост, за да защитят правата и свободите на гражданите.

Равенството на страните е общ принцип на компетентност и се проявява като специфична форма на конституционния принцип на равните права за всички граждани. Тя е установена в член 16, алинея 1 и член 1 от Конституцията и гласи, че "гражданите са равни пред закона и публичните власти, без никаква привилегия или дискриминация".

Някои правила, специфични за въпроса, който проучваме, осигуряват ефективна защита на служителите, участващи в процесите, така че според правилата за уреждане на трудови спорове, в случай на съдебни спорове, които имат за предмет едностранните мерки, поръчани от работодателите, те имат че до първия ден на изслушването да представят доказателствата, въз основа на които са взели обжалваната мярка.

Официалният език в съдебната система е румънски. Съгласно член 128, алинеяи 1 и 2 от Конституцията, производството се провежда на румънски език. Гражданите, принадлежащи към национални малцинства, имат право да се изказват на родния си език пред съдилищата, при условията на органичния закон ".

Сред конституционните принципи по отношение на дейността на процеса като цяло, ние изброяваме следното:

Независимостта на съдиите, която е общ принцип, установен в член 124, алинея 3 от Конституцията, според който "съдиите са независими и се подчиняват единствено на закона".

Правото на защита е съществен принцип на юрисдикцията, докато само чрез неговото уважение решението на съда ще отразява истината и само въз основа на предоставените доказателства и проверките, извършени от страните по защитата.

Упражняването на добросъвестните процесуални права е общ принцип на съдебната дейност, написана в член 57 от Конституцията, която гласи, че "румънските граждани, чужденците и лицата без гражданство упражняват своите конституционни права и свободи добросъвестно без никакви нарушаване на правата и свободите на другите. "

Сигурността на мандата на съдиите е общ принцип на процесуалната дейност, който подкрепя независимостта и безпристрастността на съдиите и имплицитно правилното правораздаване.

Съдебният контрол е друг важен принцип на дейността на съда, който дава възможност да се организират съдилищата на различни степени на компетентност, установяването на обжалването или обжалването, както и извънредните начини за обжалване, които правят възможно цензурирането на незаконни и неоснователни решения от по-горните съдилища или от онези, които имат право да преоценят предишните решения, ако първите няколко процедурни цикъла не са постигнали тази цел.

Активната роля на съда е принцип с ролята да гарантира, че правата и интересите на страните в спора са гарантирани. За да бъде постановено това решение, за да изрази справедливо решение, съдът трябва да предприеме всяка инициатива, която счита за необходима, полезна и вероятно да доведе до разкриване на въпросната истина.

Противоречителността е друг общ принцип на дейност на преценката, който се намира и в дейността на юрисдикцията на пазара на труда и който позволява на страните да обсъждат всякакви въпроси, свързани със закон или факт, свързани с каузата, в подкрепа за справедливо решение на конфликта на заетостта. Не може да се възприеме юрисдикционна дейност, без да се изслушват заключенията на всяка от страните, докато фактите, които са фактически и правни, са свързани с каквато и да е причина, приспадната от присъдата, трябва да бъдат обяснени в хода на съдебното разследване.

Принципът на приемственост е принципът на изразяване на изискването решението да бъде направено в началото и в края от същата група, която да обсъжда и да дава преценка по делото.

Принципът на обективната истина всъщност е материализиране на принципите, разгледани по-горе, като цялата дейност на юрисдикционните органи се съсредоточава върху усилията за пълно изясняване и установяване на точните деяния, събитията и обстоятелствата по делото.

Този принцип обвързва съдията "да настоява с всички правни средства, за да открие истината и да предотврати всяка грешка в познаването на фактите". Само изречението, произнесено от съда, ще бъде справедливо, законно и основано.

Юрисдикцията на пазара на труда е юрисдикцията, чиито признаци са дадени от спецификата на правната връзка на работата, произтичаща от трудовия договор.

Близостта на решението на работното място, целесъобразността при решаването на причините и премахването или намаляването на съдебните разноски са само някои от особеностите на юрисдикцията.

Сред специфичните за трудовото законодателство принципи ние изброяваме следното:

Достъпност

Достъпността на органите за трудово правораздаване се предоставя без справедливост и близостта до решението на съда в близост до работното място на кандидата.

Съгласно Кодекса на труда компетентният съд е в седалището или местожителството на жалбоподателя, и по-специално в обичайното право, когато компетентният орган е отговорен на съда в местоживеенето или местожителството на длъжника.

Изрично се посочва всяко освобождаване от гербов налог на заявления и процесуални документи относно конфликти на работа. Следва да се отбележи, обаче, че тази безплатност на органите за трудово правораздаване може да не е обща и да не обхваща всички страни на процеса, така че да има известни разходи, като например тези, произтичащи от плащането на таксите на адвокати или заплащане на транспортни разходи и др.

Уреждането на трудовия конфликт по приятелски начин, ако е възможно.

Съдията е длъжен, преди да влезе в дебата, да се опита да разреши приятелски уреждането на конфликта на права, като страните дават съвети за помирение[156]. Задължително е да се опитвате да уреждате по приятелски начин всеки трудов конфликт, включително конфликти на права. [157] Това задължение се носи както от съда, така и от двете страни по спора.

Тежестта на доказване е отговорност на работодателя.

В общия дух на Кодекса на труда, работникът има по-благоприятно положение в трудовия конфликт[158], докато тежестта на доказване, която дължи на своя работодател, положението е различно от обичайното право. Като изключение от правилото, че жалбоподателят трябва да докаже своите искове, независимо дали ищецът или ответникът, в рамките на юрисдикцията на работа, служителят ще може да поиска от работодателя да представи доказателства в подкрепа на своята позиция. Това преобръщане на тежестта на доказване, фактът, че ответникът трябва да докаже неверността на казаните от служителя, не може да се счита за противоречащо на презумпцията за неговата невинност. Изявленията, направени от служителя, получават стойността на презумпциите и

[156] Закон 62/2011 - Закон за социалния диалог: "В първия ден от изслушването, преди влизането в дебатите, съдът има задължението да се опита да угаси конфликта на права чрез съгласуване на страните".
[157] I. T. Ştefanescu, Договор за трудово право, Vol. II, Lumina Lex Publishing House, Bucharest, 2003, p. 335.
[158] Член 272 от Кодекса на труда: "Тежестта на доказване при конфликти на работа е отговорност на работодателя, той е длъжен да представи доказателствата в своя защита до първия ден на изслушването."

работодателят трябва да ги събори с представените доказателства, които могат да бъдат директни или поне косвени.

Бързина.

Заявленията, свързани с уреждането на трудови конфликти, се оценяват при извънредни обстоятелства[159], както и при предоставянето на доказателства, които следват същата процедура за разрешаване на причините, в спешни случаи и по-специално. Други особености на юрисдикцията на работата представляват липсата на атака на жалбата и решенията, постановени от Първоинстанционния съд по трудови спорове, са изпълняеми от закона.

Състава на съда

В съдебните дела, които попадат под юрисдикцията на работата, се появяват лица, различни от страните, и това представлява друга особена особеност, съществуваща в областта на трудовото право. Съдиите, които уреждат първоинстанционните трудови спорове, се подпомагат от съдебните сътрудници като представители на интересите на страните, участващи в спора, на служителите и работодателите. Съдебните сътрудници участват в съдебния процес, но само по консултативен начин, а не да вземат решения.

Специализация на съдебния състав

Определението на делото се извършва само от специализирани състави, което е задължително изискване за спорове. Съставът, който взема решение относно трудовите конфликти, винаги е специализиран, така че когато има специализиран отдел в съдилищата, както и когато няма такъв отдел и специализирани отдели работят под надзора на гражданските отдели на съдилищата.

Защита на правото на служител[160]

1. Право на закрила в случай на уволнение

Трудовото законодателство предвижда многобройните случаи, в които служителят има право на закрила:

Уволнението на служителите не може да бъде разпоредено в случаите, посочени в чл. 60[161] от Кодекса на труда. Предварителна оценка при уволнение за неподходящо

---

[159] Член 271, алинея 1 от Кодекса на труда.

[160] (6) Кодекс на труда - (1) Всеки служител, който предоставя трудови доходи на подходящи работни условия за извършената работа, социална защита, здравословни и безопасни условия на труд, както и зачитане на достойнството и съзнанието си, дискриминация.
(2) На всички служители, които работят, се признава правото на колективно договаряне, правото на защита на личните данни, както и правото на защита срещу незаконно уволнение.
(3) За равна или равностойна работа е забранена всякаква дискриминация въз основа на критерия на пола по отношение на всички елементи и условия на възнаграждение.

[161] **Член 60**
(1) Уволнението на наетите лица може да бъде разпоредено:
а) по време на временната неработоспособност, определена с медицинско свидетелство в съответствие със закона;
б) по време на прекратяването на дейността в резултат на налагането на карантина;

обучение и предварително разследване в случай на уволнение поради дисциплинарни причини (член 63, алинея 2 от Кодекса на труда).

В случаите, когато уволнението е налице за основанията, посочени в член 61[162], букви в) и г), както и в случаите, когато индивидуалният трудов договор е преустановен съгласно член 56, алинея 1, буква д) Член 64 от Кодекса на труда предвижда, че работодателят има задължението да предложи на служителя други свободни места в единицата, съвместими с обучението или, според случая, с възможностите за работа, определени от лекар по трудова медицина. Ако работодателят няма свободни работни места, той има задължението да поиска подкрепата на териториалната агенция по заетостта за преразпределение на служителя, съответстваща на професионалното му обучение или, според случая, на работоспособността, определена от доктор по трудова медицина и ще уведоми служителя за предложените от агенцията решения.

В случай на уволнение поради физическа или психическа неработоспособност, наетото лице получава обезщетение при условията, предвидени в приложимия колективен трудов договор или индивидуален трудов договор, според случая.

В случай на уволнение поради физическа или психическа неработоспособност, наетото лице получава обезщетение при условията, предвидени в приложимия колективен трудов договор или индивидуален трудов договор, според случая.

Съгласно член 67[163] от Кодекса на труда служителите, уволнени по причини, които не са свързани с тях, се ползват от активни мерки за борба с безработицата и могат да получават обезщетения при предвидените от закона условия и приложимия колективен трудов договор.

в) през периода, в който жената-служител е бременна, доколкото работодателят е запознат с този факт преди издаването на решението за уволнение;
г) по време на отпуска по майчинство;
д) по време на отпуска за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или, в случай на дете с увреждания, до 3-годишна възраст;
(F) по време на отпуска за грижи за болни деца на възраст до 7 години или, в случай на дете с увреждания, за междувременно заболяване, до навършване на 18-годишна възраст;
(Обявен за неконституционен с Решение № 814/2015 на Конституционния съд)
з) по време на годишния отпуск.
(2) Разпоредбите на ал. 1 не се прилагат в случаите на законосъобразно уволнение по причини, възникнали в резултат на съдебната реорганизация, обявяване в несъстоятелност или разпускане на работодателя в съответствие с разпоредбите на закона.

[162] **Член** 61 - работодателят може да предостави уволнение по причини, свързани с наетото лице, в следните случаи:
а) когато служителят е извършил тежко или повтарящо се дисциплинарно нарушение, свързано с правилата за трудовата дисциплина или правилата, определени в индивидуалния трудов договор, приложимия колективен трудов договор или процедурните правила като дисциплинарно наказание;
б) когато служителят е бил задържан за повече от 30 дни, съгласно условията на Наказателно-процесуалния кодекс;
в) когато с решение на компетентните медицински структури се установи физическа и / или психическа неспособност на служителя, която не му позволява да изпълнява задълженията, съответстващи на поставената длъжност;
г) когато служителят не е професионално приспособен към работното място, където е нает; ,

[163] Член 67 - Служителите, уволнени по причини, които не са свързани с тях, се ползват от активни мерки за борба с безработицата и могат да се ползват от обезщетения по силата на закона и приложимото колективно трудово споразумение.

Лицата, уволнени съгласно член 61, букви в) и г), членове 65 и 66, имат право на известие, което не може да бъде по-малко от 20 работни дни. С изключение на лицата, освободени съгласно член 61, буква г) (професионална неадекватност), която е в пробния период.

Споменаваме обаче, че често колективните трудови договори на различни нива предвиждат периоди на предизвестие, които трябва да се спазват като такива от работодателя.

Като мярка за закрила при уволнение Кодексът на труда предвижда, че уволнението, разпоредено с неспазване на предвидената от закона процедура, е засегнато от абсолютна недействителност (член 76) [164]

14. Препоръки и предложения

I. Законодателство

1. Конституцията на Румъния през 2003 г. - Преразглеждане на Конституцията и преиздадена през 1991 г. с актуализиране на наименованията и преномерирането на статиите, ревизирана със Закон No. 429/2003, одобрен с националния референдум от 18-19 октомври 2003 г., потвърден с решение на Конституционния съд № 3 от 22 октомври 2003 г. Текстът на Конституцията от 2003 г. е публикуван в Държавен вестник на Румъния, част I , № 669 от 22 септември 2003 г.

2. Закон № 53/2003 - Кодекс на труда;

3. Спешна правителствена наредба №. 65 от 29.06.2005 г. за изменение и допълнение на Закон № 53/2003 - Кодекс на труда, приет със Закон № 371 от 13.12.2005 г. (обн., ДВ, бр. 1147 от 19.12.2005 г.)

4. Извънредна наредба № 55 от 30 август 2006 г. за изменение и допълнение на Закон № 53/2003 - Кодексът на труда е публикуван в Държавен вестник бр. 788 от 18.09.2006 г.

5. Закон № 94 от 16 април 2007 г. за одобряване на Извънредна наредба на правителството на Република България №. 55/2006 за изменение и допълнение на Закон № 53/2003 - Кодексът на труда е публикуван в Държавен вестник бр. 264 от 19.04.2007 г.

6. Закон № 237 от 12 юли 2007 г. за изменение на член 269, алинея 1 от Закон № 53/2003 - Кодексът на труда е публикуван в Държавен вестник бр. 497 от 25.07.2007 г.

---

[164] **Член 76** - Решението за уволнение се съобщава на служителя писмено и включва:
а) причините, довели до уволнението;
б) продължителността на известието;
в) критериите за определяне на реда на приоритетите, съгласно чл. Член 69, алинея 2, буква г) само в случай на колективно уволнение;
г) списък на всички налични в организацията работни места и крайния срок, в който служителите могат да изберат да попълнят свободно работно място, съгласно условията на чл. 64.

7. Колективен трудов договор на национално ниво за годините 2007-2010, сключен в съответствие с чл. 10 и 11 от Закон №. 130/1996, повторно публикувано в Министерството на труда, социалната солидарност и семейството с № 2895 / 29.11.2006

8. Директива 2003/88 / ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време.

II. Договори. Курсове. Монографии

1. Alexandru Ţiclea, “Labour law treaty”, Universul Juridic Publishing House, Bucharest, 2007.

2. Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, “Labour law” All Beck Publishing House, Bucharest, 2005.

3. Luminiţa Dima, “Labour Code and usual laws”, 3rd edition, All Beck, Publishing House Bucharest, 2006

4. Luminiţa Dima, “Labour Code and related laws”, 2007 edition, C.H. Beck Publishing House, Bucharest, 2007

5. Ion Traian Ştefanescu, “Labour law”, Wolterskluwer Publishing House, Bucharest, 2007

6. Constantin Sava, Stelian Ivan, “Labour law”, “Andrei Saguna” Foundation Publishing House, Constanta, 2004,

7. Stelian Ivan, Adrian Osolinschi, “Labor Law - university course’ Axa Publishing House, Botosani, 2006.

8. Ion Traian Ştefanescu, “Changes in the Labour Code - commented", Lumina Lex Publishing House, Bucharest, 2006.

9. Ion Traian Ştefanescu, “Changes in the Labour Code - commented. Government Emergency Ordinance no. 65/2005”, Bucharest, Lumina Lex Publishing House, 2005.

10. A. Ţiclea (coordinator), “Labour Code. Annotated and commented”, 2nd edition, Lumina Lex Publishing House, Bucharest, 2006

11. Alexandru Ţiclea, “New regulatory acts - Labour Code”, in the Romanian Review of Labour Law No. 1/2003.

12. Ion Traian Ştefanescu, Şerban Beligradeanu, “Labour Code” Lumina Lex Publishing House, Bucharest, 2003;

13. Ion Traian Ştefanescu, Şerban Beligradeanu, “Overall presentation and critical remarks on the new Labour Code”, Revista Dreptul, No. 4/2003;

14. Andrei Popescu, “Labour international law, All Beck Publishing House Bucharest, 2006.

15. Andrei Popescu, “Regulation of the labour relations. European practice”, Bucharest, Tribuna Economica Publishing House, 1998;

16. Andrei Popescu, Nicolae Voiculescu, “European Social law”, Bucharest, “Romania de maine” Foundation Publishing House, 2003;

17. Nicolae Voiculescu, “Labour law. Internal and community rules”, Wolters Kluwer Publishing House, Bucharest, 2007

18. Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Tinca, “Labour law. Commented”, Rosetti Publishing House Bucharest, 2004;

19. Serban Beligradeanu, “Labour law. Commented” Lumina Lex Publishing House, Bucharest, 2003.

20. Vasile Popa, Ondina Pană, “Compared Labour Law” Lumina Lex Publishing House, Bucharest, 2003.

21. Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, “Juridical regime of employment relationships in the rules of the new Labour Code”", part IV, Romanian Pandects Magazine No. 6/2003.

22. Augustin Fuerea, “Manual of the European Union”, Actami Publishing House, Bucharest, 2004;

23. Nicolae Voiculescu, “Community labour law”, Rosetti Publishing House, Bucharest, 2005. 19. Serban Beligradeanu, "Трудово право. Коментира "Издателство Lumina Lex", Букурещ, 2003.

20. Василе Попа, Ондина Пана, "Сравнение на трудовото право", издателство "Лумина Лекс", Букурещ, 2003.

21. Александру Атанасиу, Луминица Дима, "Юридически режим на трудовите правоотношения в правилата на новия Кодекс на труда", част IV, Сръбско списание Pandects № 6/2003.

22. Августин Фуере, "Наръчник на Европейския съюз", Издателство Актами, Букурещ, 2004;

23. Николай Войкулеску, "трудово право на Общността", Издателство "Розети", Букурещ, 2005.