

## Лікарняний

Усі працівники за трудовим договором мають право на лікарняний. Він буде виплачуватися, якщо ми маємо не менше шести місяців страхового стажу в поточній або попередніх компаніях. Якщо у нас немає шести місяців стажу - лікарняний не оплачується. Щоб скористатися ним, необхідно пред'явити роботодавцю медичну довідку, написану лікарем. **За дні перебування в стаціонарі виплачується сума, яка на 30% нижча від заробітної плати.**

## Робота в двох і більше місцях

За бажанням застрахованих осіб, які працюють у кількох роботодавців, кожному з них видається дублікат лікарняного листа. Колонка приміток описує кількість роботодавців або страховиків. Для набуття права на допомогу по безробіттю необхідно розірвати обидва або більше трудових договорів.

# КОНФЛИКТ

[kon-flikt.org](http://kon-flikt.org)

[info@kon-flikt.org](mailto:info@kon-flikt.org)

# Наші права на робочому місці

Наразі в Болгарії діє полегшений режим, який дозволяє біженцям з України швидко та легко розпочати роботу. Однак багато місцевих керівників намагатимуться запропонувати менш вигідні умови та оплату праці та скористатися труднощами, з якими ви стикаєтесь, розпочинаючи роботу в іноземній країні, такими як мовні бар'єри та незнання місцевого законодавства про працю. Щоб не бути обдуреним, важливо знати свої трудові права. Для вас, як новачків, сектори туризму та роздрібною торгівлі можуть бути найбільш відкритими та доступними. Тому важливо знати, на які зарплати чекати.

Гарантована мінімальна заробітна плата в країні зараз становить 550 лв. нетто. Для роботи офіціантом або прибиральником, кухарем, кухонним помічником або швейцаром заробітна плата варіюється від 1000 до 1500 лв. нетто залежно від готелю, ресторану чи бару. Можливо, вам нададуть житло на території місця роботи. У роздрібній торгівлі заробітна плата не падає нижче 800 лв. нетто, і це стосується як продавця, так і працівника складу тощо. У цій короткій брошурі ми максимально стисло представимо вам ключові речі, які повинен знати кожен працівник.

## Трудовий договір

Ми повинні вимагати сключення трудового договору, оскільки він дає нам право на регламентований робочий час, безпечне робоче місце, оплачувану щорічну відпустку та лікарняні, відпустку по вагітності та пологах тощо. Роботодавець зобов'язаний сплачувати всі медичні страхування, пенсію та виплати. Безстроковий трудовий договір укладається на невизначений строк, тобто доки він не буде припинений у відповідному порядку, що робить його найбезпечнішим.

**Строковий**, у свою чергу, укладається на три місяці, шість місяців, один, два або не більше трьох років. Це гарантує нам ті ж права та обов'язки, що й безстроковий. Більш несприятлива ситуація через її терміновий характер неприпустима. Нерідкі випадки, коли керівники спочатку наймають працівників за строковим контрактом, щоб вони могли оцінити свою роботу. Його мінус у тому, що після закінчення терміну роботодавець не зобов'язаний його поновлювати і може звільнити нас без компенсації. Роботодавець повинен виплатити невикористані дні щорічної відпустки (якщо такі є). **Якщо після закінчення терміну дії такого контракту ми продовжуємо працювати протягом п'яти і більше днів без письмових заперечень роботодавця, він автоматично вважається безстроковим з усіма впливаючими з цього правами.**

Цивільно-правовий договір укладається на конкретну роботу. При цьому працівник не прив'язаний до роботи і часу. У більшості випадків це

не в наших інтересах, оскільки ми втрачаємо свої права за звичайним трудовим договором (відпустка, лікарняний, пільги тощо). **Кожен платіж за цивільно-правовим договором оформляється службовою відміткою.**

Роботодавець також має право ввести випробувальний термін. У наших інтересах зробити це якомога коротшим, оскільки нас можуть звільнити без попередження, пояснень чи компенсації. За законом випробувальний термін не може перевищувати шести місяців. **Роботодавець не може ввести новий випробувальний термін навіть при зміні посади, якщо нова посада в компанії кардинально не відрізняється від попередньої.** Ми повинні бути особливо обережні зі зміною своєї позиції та намаганням нав'язати нам новий випробувальний термін, оскільки це найпоширеніший спосіб, яким нас намагаються звільнити без компенсації.

**Не підписуйте додатки до договору, не будучи ознайомленим з їх змістом. Не довіряйте начальству щодо наслідків їх підписання. Зверніться до профспілкового працівника або спеціаліста з трудового права.**

Також важливо бути забезпеченим справжньою зарплатою не лише через солідарність соціальної системи, а й через конкретні пільги, які безпосередньо нас стосуються – допомога по безробіттю, допомога по вагітності та пологах, нижча процентна ставка тощо. **Роботодавець зобов'язаний сплачувати соціальні внески.**

Кожен трудовий договір також має посадову інструкцію. У наших інтересах попросити його копію, а не просто підписати – це може бути корисно, якщо ми змушені виконувати роботу, нетипову для нашої посади.

## На робочому місці

Існує три єдині дисциплінарні засоби, які передбачені законом: догана, попередження про звільнення та звільнення. **Роботодавець не має права штрафувати або утримувати гроші з вашої зарплати.**

Стандартний режим роботи в країні – п'ятиденний робочий тиждень з вісьмома годинами на день і тридцятихвилинною перервою на обід. **У разі сумарного робочого часу зміна не повинна перевищувати дванадцяти годин, а тривалість тижня – п'ятдесяти шести годин.**

Понаднормова робота не може перевищувати трьохсот годин на рік. Його оплата обговорюється між працівником і роботодавцем, але не може бути меншою за 50% у будні, 75% у вихідні та 100% у святкові дні.

Обідня перерва – не менше тридцяти хвилин. У разі підсумованого робочого часу додаткова перерва – не менше п'ятнадцяти хвилин після закінчення регламентованого робочого часу є обов'язковою. Міжденна перерва – дванадцять годин. Щотижневий відпочинок при п'ятиденному робочому тижні

складає два дні підряд, один з яких обов'язковий у неділю. Загалом це тридцять шість годин.

Право на оплачувану або неоплачувану відпустку для всіх за трудовим договором із вислугою не менше восьми місяців, незалежно від того, накопичено в поточній чи в попередніх компаніях. **Оплачувана відпустка становить не менше двадцяти робочих днів на рік (1,7 дня на місяць).**

Схеми бонусів мають за мету обійти трудове законодавство щодо заробітної плати та штрафів. Вони використовуються для санкцій, зменшення частини узгодженого окладу, у вигляді премії.

Роботодавець не має права затримувати зарплату. Прострочення оплати навіть на один день вважається порушенням договору і може спричинити санкції з боку інспекції праці. **Затримка дає нам підстави залишити роботу без попередження, а також не заважає домагатися в суді належного з нарахованими відсотками.**

## Звільнення з роботи

Незалежно від способу звільнення ми маємо право на винагороду за кожен відпрацьований день, грошову компенсацію за невикористану щорічну відпустку, а також на внесення до трудової книжки коректної підстави для припинення роботи. Останній є офіційним документом, який зберігається у нас. Представляється при вступі на посаду, повторному

призначенні, від'їзді тощо. Писати в ньому має право тільки роботодавець. У разі втрати може бути виданий дублікат, але процедура тривала.

Трудовий договір можна розірвати за нашою ініціативою за поданням заяви. Він має бути оформлений у письмовій формі та відповідно до терміну, визначеного контрактом, зазвичай один місяць. Важливо завжди зберігати копію заяви про звільнення, а також вхідний номер співробітника, який її отримав. **Ніхто не має права примушувати нас подавати заяву на відпустку!** Розірвання може бути також за взаємною згодою, і в цьому випадку обидві сторони погоджуються, що не мають претензій одна до одної. Можна не попереджати заздалегідь про звільнення, але й ми не отримаємо жодної компенсації, включно й з безробіття. Звільнення таким чином зазвичай вигідне нам, коли ми маємо вже інше місце роботи. **Практика показує, що коли роботодавці хочуть когось звільнити, то вони часто змушують це зробити «за обопільною згодою», щоб уникнути виплат. Це незаконно і не відповідає нашим інтересам.**

Якщо роботодавець має намір вас звільнити, то повинен зробити це одним із інших способів, наприклад, за його ініціативою. При цьому, окрім щорічної неоплачуваної відпустки, ми маємо право на компенсацію в межах однієї заробітної плати у випадку, якщо ми не приступимо до роботи через місяць після набрання чинності припинених відносин. Для нас найвигідніший варіант – за ініціативою роботодавця та проти узгодженої компенсації, оскільки нам повинні виплатити

**мінімум чотири повні зарплати, а ми можемо домовитися і про більше.** Якщо строк попередження не дотриманий, він також зобов'язаний його покрити. Наприклад, якщо мова йде про звичайне попередження за місяць, **роботодавець зобов'язаний виплатити нам повну зарплату бруто.** Звільнення також може бути оскаржене, оскільки роботодавець зобов'язаний обґрунтувати це компетентним органам. Тому подаючи апеляцію, ми можемо відновити свою роботу, отримуючи компенсацію за невідпрацьований час після неправомірного звільнення. **У разі скорочення обов'язково треба звернутися до представників профспілок або юриста з питань зайнятості.**

Дисциплінарне звільнення – надзвичайно складна процедура, яка не допускає свавілля. Воно може бути здійснене лише за наявності порушень трудової дисципліни, наприклад, неявки протягом двох днів поспіль без поважних причин. Вони повинні бути доведені. Таке звільнення також може бути оскаржене. Практика показує, що такі скарги суд задовольняє, а потерпілих від незаконного звільнення поновлюють на роботі з відповідними пільгами.

Особливим захистом від звільнення користуються матері дітей віком до трьох років і працівники, які страждають на певні захворювання. Вони не можуть бути звільнені або притягнуті до дисциплінарної відповідальності без дозволу інспекції праці (і/або ТЕМК – Територіальні експертні медичні комісії).