

ИЗПИТАТЕЛНИЯТ СРОК В ТРУДОВИЯ МИ ДОГОВОР

В практиката почти не съществува трудов договор, който да не е предшестван от изпитателен срок. Целта му е да се провери дали съм достатъчно квалифициран и ще мога ли да се справя със задълженията си на работното място.

Реално, това е договор, различен от същинския трудов договор, който сключвам само при постъпването на нова работа. Но същността му е такава, че до края на изпитателния срок, ако аз или работодателят ми не изявим воля да го прекратим, след изтичането на срока той се зачита за окончателен договор. Така до подписването на нов трудов договор не се стига.

Клауза за срок за изпитване не може да се включи след вече възникнало правоотношение, защото тя може само да предшества срочния или безсрочен трудов договор, но не и да го следва.

Срок

Продължителността му не може да надхвърли 6 месеца. Обикновено той се уговаря точно за такъв срок, но може да бъде и по-кратък.

В срока за изпитването не се включва времето, през което съм бил в отпуск или по други уважителни причини не съм изпълнявал работата си. Следователно, през изпитателния срок трябва да ходя на работа, т.е. за изминал 1 календарен месец, да съм отработил 20 ~ 23 дни, или колкото са официалните работни дни през този месец.

Правата и задълженията по договора със срок за изпитването са същите като в същинския, окончателен трудов договор.

При сключването му, освен задължителните реквизити трябва да е посочен и видът на крайния (същински) трудов договор, т.е. дали ще е безсрочен или срочен. Ако изрично не е посочен срок, договорът е за неопределено време.

Възможно е преди изтичането на изпитателния срок, да се подпише крайния окончателен (същински) трудов договор. Но за разлика от горната хипотеза, в която мълчанието автоматично го сключваше, тук то трябва да се осъществи задължително писмено и изрично.

Кой?

Трудовият договор със срок за изпитване може да бъде сключен по моя инициатива или съответно на работодателя ми. Независимо обаче чия е идеята, трябва да имам предвид и в чия полза е уговорен срокът.

В “чия полза е уговорен срокът за изпитване”?

Ако изрично не е уговорено писмено, че изпитателният срок е в полза само на едната страна по договора – само в полза на работодателя или само в полза на работника/служителя, този

срок сесмята уговорен в полза и на двете страни. Тогава и аз, и работодателят ми имаме еднакви възможности за прекратяването му.

Обикновено работодателят уговаря срока в своя полза, което влече след себе си определени последици:

** Ако изпитателният срок е в полза на работодателя, той може да прекрати договора ми, когато пожелае и без да е необходимо да се обосновава допълнително. Разбира се, всичко това в рамките на тези 6 месеца (или по-малко, както са уговорени).*

** Аз обаче трябва да спазя изискването за предизвестие. Ако искам да напусна на момента, трябва да заплатя обезщетение в размер на брутното си трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестията на работодателя си.*

** Ако срокът е уговорен в моя полза – имам правото да напусна мигновено, а работодателят трябва да ме предизвестява, преди да прекрати договора си с мен.*

Работодаателят може да сключи с мен трудов договор за изпитване за една и съща работа, в едно и също предприятие само веднъж. •ТМ

() Настоящата статия има за цел да очертае някои основни Ваши права, като няма претенции да бъде юридически съветник. Ако имате затруднения с упражняването на тези основни права или случаят е по-сложен – съветваме Ви да се консултирате с юридически експерт. (*)*

Автор: Петър Кьосев

Източник: pravatami.bg