

**МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА**

**ПИСМО № 94ТТ/99 на МТСП от 15.12.2008г.  
ОТНОСНО ДОГОВОРА СЪС СРОК ЗА ИЗПИТВАНЕ**

**Чл. 70 от Кодекса на труда не е самостоятелно основание за възникване на трудовото правоотношение. Срокът за изпитване не е срок на договора и поради това, с изтичане на уговорения срок за изпитване, трудовият договор не се прекратява.**

Съгласно разпоредбата на чл.67, ал.1 от Кодекса на труда, трудовият договор може да бъде сключен:

1. за неопределено време;
2. като срочен трудов договор.

Трудовият договор се смята за сключен за неопределено време, ако изрично не е уговорено друго – чл.67, ал.2 КТ.

В чл.70, ал.1 от КТ е предвидено, че окончателното приемане на работа на работника или служителя може да се предшества от договор със срок за изпитване до 6 месеца. Член 70 КТ не е самостоятелно основание за възникване на трудовото правоотношение. Срокът за изпитване не е срок на договора и поради това, с изтичане на уговорения срок за изпитване, трудовият договор не се прекратява. Видно от разпоредбата на чл.67, трудовият договор може да бъде сключен за неопределено време или като срочен договор. Ако в трудовия договор не е уговорен срока по чл.67 КТ, следва да се приеме, че същият е сключен за неопределено време. В случай, че до изтичане на срока за изпитване трудовият договор не бъде прекратен на основание чл.71 КТ, договорът става договор за неопределено време по силата на закона, поради което с лицето не е необходимо да се сключва допълнително споразумение. Съгласно разпоредбата на чл. 326, ал.2 КТ, срокът на предизвестието при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. При „неотработване” на предизвестието работникът / служителят дължи обезщетение съгласно чл.220, ал.1 КТ. При съгласие на работодателя, трудовият договор може да бъде прекратен и по взаимно съгласие по чл.325, т.1 КТ, като в този случай не се дължи обезщетение.