

ПРАВНО ЗНАЧЕНИЕ НА ТРУДОВИЯ СТАЖ

Доц. д-р Вера Лазарова

Трудовият стаж като правна категория намира широко приложение в трудовото ни законодателство. Въз основа на него като юридически факт възникват и се изменят определени права на работника или служителя.

Трудовият стаж може да бъде основание за заемане на определена длъжност и за кариерно развитие. Заемането на определена длъжност може да изисква наличието на трудов стаж по определено професионално направление и определена степен на образование или специалност.

В практиката се налага една тенденция работодателите чрез длъжностните характеристики да изискват от кандидатите наличие на определен размер трудов стаж по определена професия или специалност за заемането на съответни длъжности. Срещат се и случаи, в които с длъжностната характеристика да се изиска определен размер общ трудов стаж, т.е. натрупан такъв по всички предходни трудови или служебни правоотношения.

В някои специални закони също така се въвежда изискване кандидатите за заемане на определена длъжност да имат определен размер трудов стаж по съответна професия или специалност.

Така например, за заемане на длъжността “съставител на финансов отчет” по Закона за счетоводството освен придобито образование по вид и степен се изисква и определен размер стаж в областта на счетоводството, на одита, на финансовата инспекция, на данъчните ревизии или като преподавател по счетоводство и контрол.¹

Във връзка с кариерното развитие придобитият трудов стаж е от важно значение за заемане на управленски длъжности.

Напр. съгласно чл. 66, ал. 1 от Закона за радиото и телевизията за заемане на длъжност “генерален директор на Българското национално радио” и за “генерален директор на Българската национална телевизия” се изисква лицата да имат не по-малко от 5 години трудов стаж в радио, съответно в телевизия.²

За управител, съответно изпълнителен директор на лечебно заведение, може да кандидатства лице, което отговаря на определени изисквания във

¹ Вж. чл. 35, ал. 1 от Закона за счетоводството, обн. ДВ, бр. 98 от 16. 11. 2001 г., в сила от 01.01.2002 г., изм. и доп.

² Обн. ДВ, бр. 138 от 24.11.1998 г., изм. и доп. Вж. Решение №10831 на ВАС от 5.12.2005 г. по адм. д. №5403/2004 г., V о., във връзка със спор относно наличието на придобит от кандидатите изискващ се 5-годишен трудов стаж в радиото за участие в конкурс за генерален директор на Българското национално радио, в които решения съдът правилно е приел, че съгласно чл. 76, б. “в” от ППЗП за трудов стаж се зачита времето, през което без да е съществувало трудово правоотношение кандидатът е работил като журналист- сътрудник в редакция на радио – Българското радио.

връзка с придобитото образование, както и има най-малко 5 години трудов стаж като лекар, съответно като лекар по дентална медицина или като икономист.³

За заемане на длъжността “директор” на детска градина и училище пък могат да кандидатстват лица, които имат, освен завършено висше образование по вид и степен, определено със Закона за народната просвета, и учителски стаж.⁴

Също така в Закона за развитието на академичния състав на Република България във връзка със заемане на по-висока академична длъжност законодателят поставя изискване и за определен трудов стаж на кандидатите за заемане на длъжностите “доцент” – най-малко 2 години като “асистент” или “главен асистент”, а за “професор” – най-малко 5 години като “доцент”.⁵

Установена е практика с правилниците на Висшите училища да се поставя изискване за заемане на ръководните длъжности “ректор”, “декан”, “ръководител на катедра”, като кандидатите следва да притежават определен трудов стаж в съответния университет.⁶

Трудовият стаж може да бъде и основание за заемане на по-висок ранг за длъжност, определена за държавен служител. Съгласно чл. 74, ал. 1 и 2 от Закона за държавния служител (ЗДСл)⁷ при постъпване за пръв път на държавна служба, ако лицето няма стаж, органът по назначаване му определя пети младши ранг. Ако лицето отговаря на изискванията за години професионален опит в осъществяване на съответната дейност, му се определя ранг, съответстващ на минимално определения за съответната длъжност по чл. 2 от Единния класификатор на длъжностите в администрацията.⁸

Продължителността на трудовия стаж по определена професия или специалност, или общ трудов стаж, може да бъде и от значение при извършване на подбор при назначаване на определена длъжност, когато има двама или повече кандидати за заемането ѝ.

³ Вж. чл. 4, ал. 1, т. 2 Наредба № 9 от 26.06.2000 г. за условията и реда за провеждане на конкурси за възлагане на управлението на лечебни заведения по Закона за лечебните заведения, обн. ДВ, бр. 55 от 7.07.2000 г., изм. и доп.

⁴ Вж. за изискването за трудов стаж като учител чл. 37, ал. 2 от Закона за народната просвета, обн. ДВ, бр. 138 от 24.11.1998 г., изм. и доп.

⁵ Вж. чл. 24, ал. 1, т. 2, б. “а” и чл. 29, ал. 1, т. 2, б. “а” от Закона за развитието на академичния състав на Република България, обн. ДВ, бр. 38 от 21.05.2010 г., изм. и доп.

⁶ В Закона за висшето образование (обн. ДВ, бр. 112 от 27.12.1995 г.) законодателят е поставил изисквания, на които трябва да отговарят кандидатите за заемане на ръководните длъжности – чл. 31, ал. 1 и 2 и чл. 26д, ал. 4 ЗВО. Изискването кандидатите да имат определен трудов стаж във висшето училище се поставят с Правилника за устройството и дейността на съответния университет.

⁷ Обн. ДВ, бр. 67 от 27.07.1999 г., в сила от 28.08.1999 г.

⁸ Приет с ПМС №47 от 01.03.2004 г., обн. ДВ, бр. 18 от 05.03.2004 г., изм. и доп., отм., ДВ, бр. 49 от 29.06.2012 г., в сила от 01.07.2012 г. Вж. за трудовия стаж като предпоставка за определяне на съответния ранг за длъжност, определена за държавен служител, писмо № 06-00-187 от 25.06.2003 г. на Министъра на държавната администрация относно понятията “прослужени години на държавна служба” и “служебен стаж” според Закона за държавната администрация.

Трудовият стаж може да бъде предпоставка както за заемане на определена длъжност, така и за оставане на работа на работник или служител, заемащ еднаква или сходна по трудовата си функция длъжност, напр. със съкратена длъжност. В практиката е възможно работодателят да не може да извърши подбор само по критериите за такъв по смисъла на чл. 329 от Кодекса на труда (КТ)⁹, тъй като работниците или служителите, работещи на еднакви или сходни длъжности при оценяването им получават равни оценки. При такава ситуация работодателят може да постави допълнителен критерий за подбор – продължителност на трудовия стаж на същата или сходна длъжност, което всъщност обезпечава професионалния опит на работниците или служителите.

Трудовият стаж може да се прояви като условие за придобиване на права по трудово правоотношение. Това, че работникът или служителят има придобит трудов стаж, не значи, че този стаж представлява определено право. Трудовият стаж е факт, въз основа на който възникват редица правни последици за работника или служителя. За да настъпят съответните правни последици, трябва да е налице и фактическият състав по съответната правна норма.

Така правопораждащото действие на трудовия стаж като юридически факт се изразява чрез възникването на правото на ползване на платен годишен отпуск на работник или служител, който има най-малко 8 месеца трудов стаж по чл. 155, ал. 2 КТ. В този случай трудовият стаж е единствено условие за възникване на съответното трудово право по трудовото правоотношение.

В други случаи предпоставка за възникването на дадено трудово право е не само наличието на трудов стаж, но и на други факти – напр. правото на допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит възниква при кумулативно наличие на трудов стаж и професионален опит.

Така също правото на определени обезщетения по Кодекса на труда възникват при наличие освен на трудов стаж, и на други факти от съответните фактически състави. Напр. За правото на обезщетение при придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст следва да е налице определен трудов стаж, който обаче да е придобит при същия работодател и работникът или служителят да не е получавал до момента обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ.

Трудовият стаж има и правопроменящо действие в случаите, когато вече са налице породени трудови права, които могат да променят обема или характера си въз основа на допълнително придобит трудов стаж. Така например допълнителното възнаграждение по чл. 12, ал. 10 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ)¹⁰ се изменя на

⁹ Обн. ДВ, бр. 27 от 1986 г.

¹⁰ Обн. ДВ, бр., 9 от 26.01.2007 г.

период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

Друга съществена особеност на трудовия стаж е, че като юридически факт той поражда правните си последици различно в зависимост от правното основание, на което се зачита. Така трудовият стаж по чл. 354 КТ няма да се вземе предвид за плащане на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, тъй като през това време не се натрупва професионален опит поради това, че работникът или служителят не е работил. За времето, през което работникът или служителят набира трудов стаж в случаите по чл. 352 КТ, няма да се заплаща допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, тъй като чл. 12, ал. 8 от НСОПЗ разпорежда, че то се дължи само за действително отработеното време по трудовото правоотношение.

В други определени от закона случаи законодателят отнема на работещите по трудово правоотношение правата, свързани с трудовия стаж, независимо че той съществува като факт от действителността, тъй като е налице престация на работна сила от работника или служителя през определения период от време. В правната норма изрично се предвижда, че “това време не се зачита за трудов стаж” или пък “по аргумент от противното” се достига до този извод. Напр. такива са случаите, в които работникът или служителят по време на работа по трудово правоотношение изтърпява наложеното му с осъдителна присъда наказание “пробация” чрез пробационна мярка “поправителен труд” по чл. 43, ал. 1 от Наказателния кодекс (НК)¹¹, както и когато трудовото правоотношение е обявено от съда за недействително и работникът или служителят е действал недобросъвестно при учредяването му.¹²

Може да се каже, че наличието на придобит трудов стаж е една от предпоставките за придобиване на трудови права на работника или служителя като право на платен годишен отпуск, право на обезщетения по Кодекса на труда, на допълнителни трудови възнаграждения и др.

За възникването на правото да ползва платен годишен отпуск работникът или служителят трябва да има придобит най-малко 8 месеца трудов стаж.¹³ От буквалното тълкуване на чл. 155, ал. 2 КТ може да се стигне до заключението, че, за да се ползва отпускът, изискуемият от нормата стаж трябва да е придобит по трудовото правоотношение, по което

¹¹ Обн. ДВ, бр. 26 от 2.04.1968 г., изм. и доп.

¹² По аргумент на противното от чл. 353 КТ, времето от възникването на недействително трудово правоотношение до влизане в сила на решението на съда за обявяването на недействителността, когато работникът или служителят е бил недобросъвестен при учредяването му, не се зачита за трудов стаж.

¹³ Чл. 155, ал. 2 КТ, редакция от 2004 г., гласи: При постъпване на работа за първи път работникът или служителят може да ползва платения си годишен отпуск, когато придобие най-малко 8 месеца трудов стаж.

работникът или служителят започва работа за първи път.¹⁴ И тъй като през време на работата си по първото за него трудовото правоотношение работникът или служителят няма как по същото време да придобие на друго основание трудов стаж, то тогава излиза, че ако има придобит трудов стаж по чл. 354 КТ, т.е. по време без да е съществувало трудово правоотношение, този стаж не е основание за наличие на предпоставката за ползване на платен годишен отпуск. Редакцията на чл. 155, ал. 2 от 1992 г. (обн. ДВ, бр. 100) беше ясна по смисъл – “всеки работник или служител, който има най-малко 8 месеца трудов стаж, придобива право на платен годишен отпуск”.¹⁵ Вярно е, че в практиката имаше случаи, в които работодателите изискваха, за да може работникът или служителят да ползва платения си годишен отпуск, да има придобит 8 месеца трудов стаж по трудовото правоотношение с тях. Но това, струва ми се, не се случва след установената по този въпрос практика на ВКС и на Министерство на труда и социалната политика (МТСП). Затова заслужава подкрепа направеното предложение в правната доктрина законодателят да се върне към по-сполучливата редакция от 1992 г.¹⁶

Същото изискване, за 8-месечен трудов стаж се отнася и за работници или служители, които имат право на удължен платен годишен отпуск по смисъла на чл. 155, ал. 5 КТ.¹⁷

При наличието на 8 месеца трудов стаж възниква правото на работник или служител да ползва и допълнителен платен годишен отпуск по смисъла на чл. 156, ал. 1 КТ, стига да има правото на този отпуск. Правото на този отпуск се предоставя за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки от работодателя, както и за работа при ненормиран работен ден.¹⁸

¹⁴ Редакцията на чл. 22, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО, приета с ПМС № 72 от 30.12.1986 г., обн. ДВ, бр. 6 от 23.01.1987 г., изм. и доп.) в частта относно изискването работникът или служителят да има 8-месечен трудов стаж за възникване на правото му на ползване на платен годишен отпуск не е променена от 2001 г. и е такава, каквато беше редакцията от 1992 г. на чл. 155, ал. 2 от КТ.

¹⁵ Придобива право на ползване на платен годишен отпуск, а не право на платен отпуск, защото правото на платен отпуск възниква за работника или служителя със започване на работата по трудовото правоотношение.

¹⁶ Вж. **Средкова, Кр.**, в: В. Мръчков, К. Средкова, А. Василев. Коментар на Кодекса на труда. 10 изд., С., Сиби, 2009, с. 498.

¹⁷ Вж. чл. 24 – 31 от НРВПО за размера на платения годишен отпуск на работниците или служителите, които имат право на удължен платен годишен отпуск поради особения характер на работата им по трудово правоотношение.

¹⁸ Вж. чл. 2 от Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск (приета с ПМС №267 от 12.12.2005 г., обн. ДВ, бр. 103 от 23.12.2005 г.), където изрично са предвидени видовете работи, които се извършват от работника или служителя, за което имат право на отпуск по чл. 156, ал. 1 КТ. С чл. 4, ал. 1 от същата се изисква работникът или служителят да извършва работата не по-малко от половината от установената с Кодекса на труда нормална продължителност на работното време, с изключение на тези, които извършват работи в среда на йонизиращи лъчения. Право

Когато 8-месечният трудов стаж е придобит и зачетен на територията на страните членки на Европейския съюз, Швейцария и страните по Споразумението за Европейско икономическо пространство, по смисъла на Кодекса на труда възниква и правото на работника или служителя да ползва платения си годишен отпуск по трудовото му правоотношение в Р. България (арг. от чл. 13, ал. 4 НТКТС¹⁹).

Съгласно чл. 22, ал. 1, изр. 3 от Наредбата за работното време почивките и отпуските (НРВПО)²⁰, когато работникът или служителят е придобил част от 8-месечния трудов стаж през една календарна година и друга част – през следващата календарна година, той има право на платен годишен отпуск за първата календарна година, пропорционално на трудовия му стаж през тази година.

Когато работникът или служителят работи на непълно работно време, по силата на чл. 23, ал. 2 от НРВПО има право на платен годишен отпуск пропорционално на времето, което му се признава за трудов стаж.²¹

С изменението на чл. 155, ал. 2 КТ от 2001 г. (изм. – ДВ, бр. 25 от 2001 г.) размерът на основния платен годишен отпуск вече не зависи от размера на трудовия стаж на работника или служителя, а се определя не по-малко от 20 работни дни за една календарна година. И тъй като по-големи размери на отпуските по чл. 155 и чл. 156 КТ могат да се уговорят и с Колективен трудов договор (КТД), в практиката се срещат сключени договори, с които размерът на платения годишен отпуск над 20 работни дни е в зависимост от размера на придобития в предприятието трудов стаж на работниците и служителите, спрямо които има действие КТД.

Обезщетенията, на които работникът или служителят има право при прекратяване на трудовото правоотношение и в зависимост от размера на придобития трудов стаж, са определени в чл. 222, ал. 2 и ал. 3 и чл. 224, ал. 1 КТ.²²

Когато трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ – при невъзможност работникът или служителят да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена

на платен годишен отпуск за ненормиран ден имат работници и служители, които изпълняват длъжности, които са определени за такива в списъка на длъжностите със заповед на работодателя, при спазване на процедурата по чл. 139а КТ.

¹⁹ Приета с ПМС №227 от 23.11.1993г., обн. ДВ, бр. 102 от 3.12.1993 г., изм. и доп.

²⁰ Приета с ПМС №72 от 30.12.1986 г., обн. ДВ, бр. 6 от 23.01.1987 г., в сила от 1.01.1987 г., изм. и доп.

²¹ В тази връзка вж. писмо № 29-22 от 2. 07. 2004 г. на МТСП относно правото на пълен размер на платения годишен отпуск за лица, работещи на 4- и 6-часов работен ден. Изразява се становището, че при работа по трудов договор по чл. 111 КТ работникът или служителят има право на платен годишен отпуск, съразмерен на времето, което евентуално би се признало за трудов стаж, който може да се набира по часове, дни и месеци.

²² Паричните обезщетения се различават от трудовото възнаграждение по това, че са плащания на работниците или служителите, които не се извършват срещу престация на работна сила. Вж. Л. Радоилски, Трудово право на НРБ, Наука и изкуство, 1957, с. 516.

работоспособност или по здравни противопоказания, въз основа на заключение на трудово-експертна лекарска комисия и работодателят няма подходяща работа съобразно здравното му състояние, работникът или служителът има право на обезщетението по чл. 222, ал. 2 КТ. На същото обезщетение има право и работник или служител, който едностранно е прекратил трудовото си правоотношение на основание чл. 327, ал. 1, т. 1 КТ, защото работодателят не му е осигурил друга, подходяща за здравословното му състояние работа, съгласно предписанието на здравния орган. Условието за изплащане на обезщетение от работодателя в размер на две брутни работни заплати е работникът или служителът да има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж да не е получил обезщетение на същото основание от който и да е работодател. 5-годишният трудов стаж не е необходимо да е придобит при този работодател.²³

На обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ²⁴ има право всеки работник или служител, който към момента на прекратяване на трудовото му правоотношение е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по смисъла на Кодекса за социалното осигуряване (КСО).²⁵ Основанието за прекратяване на правоотношението е без значение за правото на обезщетението. Другата предпоставка²⁶ за получаване на обезщетението е работникът или служителът да не е получил вече такова плащане от друг работодател, т. е. обезщетението може да се плаща само веднъж.²⁷

Размерът на обезщетението е в зависимост от трудовия стаж на работника или служителя, придобит при този работодател, при който е възникнало правото на плащането. Ако работникът или служителът е работил през последните си 10 години трудов стаж при същия работодател, полагащото му се обезщетение е в размер на 6 негови брутни работни заплати. Иначе обезщетението е в размер на 2 брутни работни заплати.

Десетгодишният трудов стаж при работодателя може да е прекъснат било поради прекратяване на трудовото правоотношение, било поради ползване на неплатен отпуск, който не се зачита за трудов стаж или по други причини. Правото на увеличения размер на гратификацията по чл. 222, ал. 3

²³ За предпоставките за правото на обезщетението при уволнение поради болест, вж. **Василев, Ат.**, в: Обезщетения по трудовото правоотношение. С., Сиби, 1997 г., с. 126-128.

²⁴ За обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ като благодарствено плащане, вж. **Мръчков, В.**, в: Трудово право, 8 изд., С., Сиби, 2012, с. 679.

²⁵ Обн. ДВ, бр. 110 от 1999 г., изм. и доп.

²⁶ Вж. за гратификацията по чл. 222, ал. 3 КТ, **Василев, Ат.**, в: Обезщетения по трудовото правоотношение. Цит. съч., с. 84-93, както и в: Коментар на кодекса на труда. Цит. съч., с. 711-716.

²⁷ В тази връзка вж. писмо № 70-62 от 29.11.2006 г. относно обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение поради пенсиониране, в което МТСП изразява правилното становище, че ако работникът или служителът е получил обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ по основното трудово правоотношение, не може да получи същото и по договора си за допълнителен труд.

КТ няма да е налице, само ако по време на прекъсването работникът или служителът е придобил трудов стаж при друг работодател.²⁸

Може да се подкрепи изразеното от МТСП становище, че лице, придобило право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в момент, в който не е било по трудово правоотношение, няма право на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ от работодателя, при който е започнало работа след това, тъй като правото на пенсия не е придобито при правоотношението с него.²⁹ По същата причина, ако по време на предишно трудово правоотношение работникът или служителът е придобил право на пенсия, но при прекратяването му работодателят не е изплатил обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ, то следващият работодател не дължи такова, тъй като разпоредбата създава задължение да изплати обезщетението онзи работодател, прекратил договора, при който е придобито правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст.³⁰ А правото на пенсия възниква само веднъж.

Тъй като законодателят изрично е предвидил, че трудовото правоотношение на работника или служителя не се прекратява при промяна на работодателя по смисъла на чл. 123 и 123а КТ, то трудовият му стаж, придобит при различните работодатели, ще се зачете като “работа при същия работодател”, като общият размер на стажа ще обоснове размера и на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ.

Съгласно ПМС № 31 от 1994 г. (обн. ДВ, бр. 16 от 1994 г.) за увеличаване в някои случаи на размера на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ, право на увеличен размер на обезщетението имат и работници или служители, работили в учреждения и звена на бюджетна издръжка, както и на стопански и търговски предприятия с държавно участие, въпреки че през последните 10 години от трудовия им стаж са работили при различни работодатели.³¹ Причините, поради които лицата не са работили през последните 10 години от трудовия им стаж при един и същи работодател, е поради настъпила реорганизация на работодателите им по смисъла на ПМС № 31 от 1994 г. Право на увеличения размер на обезщетението ще имат и лицата, които са работили като педагогически и медицински кадри, артисти и художествено-творчески персонал през последните 10 години трудов стаж в различни организации и звена на бюджетна издръжка в сферата на образованието, здравеопазването, социалните грижи, културата и

²⁸ В този смисъл е и Определение № 1280 от 21.10.2009 г. на ВКС по гр. д. № 1191/2009 г., III г. о., ГК.

²⁹ Писмо № 92-434 от 20.06.2005 г. относно обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение поради придобито право на пенсия.

³⁰ Работникът или служителът може да потърси полагащото му се обезщетение от работодателя, при който е възникнало това право в 3-годишния давност срок по чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ.

³¹ Вж. **Василев, Ат.**, в: В. Мръчков, К. Средкова, А. Василев. Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., с. 715, за възраженията по отношение на “неоправданото ограничаване приложното поле на увеличения размер на обезщетението в случаи на реорганизация”, установено с ПМС № 31 от 1994 г.

изкуството.³²

Брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл. 222, ал. 2 и 3 КТ се определя по правилата на чл. 228 КТ и НСОПЗ.³³

При прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителът има право на парично обезщетение за неизползван платен годишен отпуск съгласно чл. 224, ал. 1 КТ. За правото на обезщетение законодателят не поставя като условие вида на основанията за прекратяване на правоотношението. Достатъчно е работникът или служителът да има неизползван платен годишен отпуск.

Размерът на неизползания за календарната година отпуск се определя пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж (арг. от чл. 42, ал. 1 НРВПО). За правото на обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ законодателят в чл. 42, ал. 2 НРВПО изисква работникът или служителът да има поне 1 пълен месец трудов стаж за годината на прекратяването на трудовото правоотношение. А когато има придобит повече от 1 месец трудов стаж, последният месец се зачита за трудов стаж, ако има прослужено най-малко половината от работните дни на месеца.

Обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ се изплаща освен за неизползания платен годишен отпуск за текущата календарната година, така също и за предходни години.

Във връзка с измененията в трудовото законодателство от 2010 г. насам по отношение на срока за погасяване на правото на платения годишен отпуск, струва ми се за нужно да се обсъди следният въпрос. Колко може да бъде размерът на отложения платен отпуск, който ще е основание за определяне на паричното обезщетение по смисъла на чл. 224, ал. 1 КТ?

По чл. 176, ал. 3 КТ отлагането на ползване на платения годишен отпуск за следващата календарна година може да бъде не повече от 10 работни дни, независимо по чия инициатива е станало това – от работодателя по важни производствени причини или от работника или служителя по негови уважителни такива. Правото на ползване на отложения отпуск по смисъла на чл. 176а КТ се погасява по давност след изтичане на две години от края на годината, за която се отнася, а за работници или служители, които не са могли да ползват годишния си отпуск поради причините по смисъла на чл.

³² Вж. на МТСП писмо № 92-434 от 20.06.2005 г. относно обезщетението при пенсиониране на медицински кадри, както и писмо № 9433-171 от 16.10.2007 г. относно обезщетението при пенсиониране, във връзка със случаи по приложение на ПМС № 31 от 11.02.1994 г. за увеличаване в някои случаи на размера на обезщетенията по чл. 222, ал. 3 КТ.

³³ За елементите на брутното трудово възнаграждение, въз основа на което се изчислява размерът на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ, вж. Решение № 490 от 28.06.2010 г. по гр. д. № 342/2009 г., IV г. о., ГК., както и решение № 847 от 14.01.2011 г. по гр. д. № 1558/2009 г., IV г. о., ГК на ВКС.

176, ал. 4 КТ³⁴, правото им се погасява след изтичане на две години от края на годината, в която е отпаднала причината за неползването му.³⁵

Като се има предвид горното, при прекратяването на трудовото правоотношение работникът или служителът има право на обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ, определено за неизползвания платен годишен отпуск за текущата календарна година и за отложен такъв, за който давностният срок не е изтекъл.

Другият важен въпрос е паричното обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ отнася ли се до натрупания неизползван платен годишен отпуск от 01.01.1993 г. до 21.12.2009 г.? Отговорът на този въпрос е положителен. Отпускът е законно придобит и, макар и отложен през годините, липсва давностен срок, който би погасил правото на ползване.³⁶ С § 3е от Преходните разпоредби на Кодекса на труда от 2010 г.³⁷ беше предвидено неизползваният до 1 януари 2010 г. платен годишен отпуск за преходни календарни години да се ползва до 31.12.2012 г. След обявяването му за противоконституционен с Решение № 12 на Конституционния съд от 11.11.2010 г., ДВ, бр. 91 от 19.11.2010 г., отпадна задължението за ползване на този отпуск до определената дата. При прекратяването на трудовото правоотношение работодателят следва да изплати на работник или служител обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ и за неизползвания платен годишен отпуск, натрупан до 31.12.2009 г.

Във връзка с правото на платен годишен отпуск на работник или служител за периода на незаконното му уволнение, съответно правото му на обезщетение при условията на чл. 224, ал. 1 КТ, в последните години Върховният касационен съд установи практика, която не може да бъде подкрепена. В своите решения съдът прие, че “при отмяна на заповедта за уволнение и възстановяване на работника на заеманата длъжност не се възстановява и правото му на платен годишен отпуск”, независимо че времето се признава за трудов стаж по чл. 354, ал. 1, т. 1 КТ, тъй като законовата фикция е “с оглед заличаване на неблагоприятните за работника последици по отношение на всички права, относими към времето на трудов стаж, но няма отношение към правото на платен годишен отпуск.”³⁸ И защото

³⁴ Чл. 176, ал. 4 КТ определя, че отлагането на ползването на платения годишен отпуск поради невъзможност от ползването му може да е поради ползване на отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на малко дете, както и поради ползване на друг законоустановен отпуск.

³⁵ С чл. 38а НРВПО (нов – ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.) законодателят като че ли по ясно определя от кога започва да тече давностният срок за ползване на отложения платен годишен отпуск в случаите по чл. 176, ал. 4 КТ – от края на календарната година, през която работникът или служителът се е завърнал на работа.

³⁶ За промените в правния режим на ползването на платения годишен отпуск от 2010 г. вж. **Мръчков, В.**, в: Конституционният съд постанови своето решение относно ползването на платените годишни отпуск, Труд и право, Дайджест, 2010, бр. 11, с. 5-11.

³⁷ Нов – ДВ, бр. 58 от 2010 г.

³⁸ Вж. Решение № 404 от 6.07.2010 г. на ВКС по гр. д. № 322/2009 г., IV г. о., ГК, постановено по реда на чл. 290 ГПК. За обратното на ВКС становище за правото на платен годишен

труд през този период не е полаган, липсва материална предпоставка за парично компенсиране на неизползван платен годишен отпуск по чл. 224, ал. 1 КТ.³⁹

Неправилни са аргументите на съда, тъй като за правото на обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ изрично законодателят обвързва размера на неизползвания платен годишен отпуск не с факта, дали е полагал труд през този период, а с размера на времето, което се признава за трудов стаж, без да визира само някои от хипотезите на чл. 351-354 от КТ, респективно да изключва някои от тях.

Подкрепа заслужава разбирането на МТСП в редица писма относно наличието на правото на платен годишен отпуск на работника или служителя за периода от незаконното му уволнение до възстановяването му, тъй като с влизане в сила на решението на съда се заличават правните последици от уволнението⁴⁰. При последващо прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има съответно правото на обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ за неизползван платен годишен отпуск.

Трудовият стаж е една от предпоставките и за придобиване на правото на работника или служителя на допълнително трудово възнаграждение. С влизане в сила на НСОПЗ⁴¹ се установи нова нормативна уредба на допълнителното трудово възнаграждение за “трудов стаж и професионален опит”, известно в миналото законодателство като допълнителното трудово възнаграждение за “прослужено време”.

Сега основанийето за изплащане на допълнително трудово възнаграждение по чл. 12, ал. 1 НСОПЗ не е за натрупан трудов стаж въобще, а за “придобит трудов стаж и професионален опит” по смисъла на чл. 12, ал. 2 и ал. 4 от наредбата.

От анализа на разпоредбата на чл. 12, ал. 2 и ал. 4, т. 1 НСОПЗ⁴² се стига до извода, че първата предпоставка за възникването на правото на

отпуск на възстановен на предишната му работа незаконно уволнен работник или служител, вж. Василев, А., в: В. Мръчков, К. Средкова, А. Василев. Коментар на Кодекса на труда, Цит. съч., с. 719-720.

³⁹ Решение № 177 от 18.02.2010 г. на ВКС по гр. д. №1946/2009 г., III г. о., ГК. В тази посока вж. и Решения № 165 от 12.02.2010 г. на ОС – Варна по гр. д. №2079/2009 г., ГК, 2-ри с-в, Решение № 170 от 22.12.2010 г. на ОС – Бургас по гр. д. №1821/2010 г., 5-ти гр. с-в.

⁴⁰ Вж. на МТСП писмо № 94ЕЕ-152 от 22.01.2007 г. относно обезщетението за неизползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение; писмо № 92-642 от 8.08.2007 г. относно правото на платен годишен отпуск за периода на незаконното уволнение; писмо № 94КК-68 от 30.09.2008 г. относно признаването за трудов стаж на времето от незаконното уволнение до възстановяването на работа.

⁴¹ Обн. ДВ, бр. 9 от 26.01.2007 г., изм. и доп.

⁴² Чл. 12, ал. 2 и ал. 4, т. 1 от НСОПЗ гласят: Ал. 2. За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в предприятието, в т. ч. на различни работни места и длъжности. Ал. 4, т. 1 При определяне на размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит работодателят отчита и: т. 1. трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго

допълнително възнаграждение е наличие на трудов стаж, признат от Кодекса на труда, придобит по време, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи по трудово или служебно правоотношение. А това е трудовият стаж по смисъла на чл. 351 КТ и чл. 352 КТ. Времето, признато по чл. 354 КТ, през което не е съществувало трудово правоотношение, не е основание за определяне на продължителността на стажа за заплащане на допълнително трудово възнаграждение.

Втората предпоставка за правото на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит е признатият трудов стаж по Кодекса на труда да е придобит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия по възникналото трудово правоотношение, т.е. по време на придобиване на трудов стаж работникът или служителят, трупайки практически опит, умения, знания, да е придобил онзи професионален опит, който ще обезпечи по-добре и по-качествено работата му, за което ще получи и допълнително трудово възнаграждение.⁴³

За времето, признато за трудов стаж по чл. 352 КТ, през което работникът или служителят не е работил, както и за трудовият стаж по чл. 354 КТ, когато не е съществувало трудово правоотношение, е невъзможно работникът или служителят да придобие какъвто и да е професионален опит, тъй като през това време той не работи. Единствено само по време на придобиване на трудовия стаж по чл. 351 КТ ще е и налице освен трудов стаж и придобит професионалния опит за това време.

Излиза, че само трудовият стаж по чл. 351 КТ, придобит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия ще е основание за придобиване право на допълнителното трудово възнаграждение за “придобит трудов стаж и професионален опит”.

Министерството на труда и социалната политика изразява становище във връзка с това кой трудов стаж по Кодекса на труда се зачита като основание за плащане на възнаграждението по чл. 12, ал. 1 НСОПЗ.⁴⁴ Приема се, че тъй като водещо е наличието на трудово правоотношение, то освен трудовия стаж по чл. 351 КТ, също и трудовият стаж по чл. 352 КТ се взема предвид при определяне на продължителността на стажа като основание за допълнителното трудово възнаграждение на работника или служителя, независимо че не е работил ефективно през това време.

предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

⁴³ В НСОПЗ няма легално определение на понятието “професия”. Съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите професията е комплекс от знания, умения и професионален опит, придобити в резултат на обучение, реализиращи се чрез полагане на определен вид труд (дейност). За сходни ще се зачетат професиите, за които придобитите знания и професионален опит ще дадат на лицата възможност да изпълняват възложената работа по конкретна длъжност. За понятието “професия”, вж. **Василев, А.**, в: В. Мръчков, К. Средкова, А. Василев. Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., с. 736-737.

⁴⁴ Вж. на МТСП писмо № 26-338 от 24.10.2007 г. относно допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

В решение на Върховния административен съд се приема, че времето, през което държавният служител не работи, защото ползва отпуск, платен или неплатен, се зачита за трудов стаж, но не и за професионален опит, тъй като реално не се осъществява професионална дейност, свързана с функциите на конкретната длъжност. По същата причина периодът, в който е ползван отпуск поради бременност, раждане и отглеждане на малко дете, е изключен от годините професионален опит.⁴⁵ Това означава, че при изчисляването на трудовия стаж, релевантен за правото на допълнително трудово възнаграждение по чл. 12 НСОРЗ трябва да се приспадат всички периоди на ползваните отпуски през годините. Но на практика ще възникне невъзможност работодателят да зачете размера само на трудовия стаж, относим към допълнителното трудово възнаграждение, тъй като в документите, удостоверяващи трудовия стаж – трудова книжка или други документи, стажът по чл. 352 КТ не се вписва отделно от този по чл. 351 КТ, а се посочва (с цифри и думи) общият трудов стаж на работника или служителя по време на трудовото правоотношение.

Струва ми се, с оглед на ефективната защита на трудовите права на работниците и служителите, че законодателно следва изрично да се посочи, че за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на чл. 351 и чл. 352 КТ, или изчерпателно да се посочат случаите, в които зачетен трудов стаж не е релевантен за трудово възнаграждение по чл. 12 НСОРЗ.

С измененията на чл. 12, ал. 4 от НСОРЗ, считано от 09.02.2008 г., при определяне на продължителността на трудовия стаж и професионалния опит на работника или служителя, български граждани или граждани на държава членка, както и на членовете на техните семейства, работодателят е длъжен да вземе предвид и трудовия стаж, придобит на територията на страните членки на Европейския съюз, Швейцария и страните по Споразумението за Европейско икономическо пространство и зачетен като такъв по смисъла на Кодекса на труда, ако е на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.⁴⁶

⁴⁵ Вж. Решение № 6548 от 19.05.2009 г. по адм. д. № 4298/2009 г. на 5-членен състав на ВАС.

⁴⁶ Също така по силата на чл. 12, ал. 4, т. 4 НСОРЗ при отчитане на продължителността на трудовия стаж и професионалния опит на български граждани или граждани на държава членка, както и на членовете на техните семейства, българският работодател следва да вземе предвид и времето, през което те без трудово правоотношение са упражнявали трудова дейност и/или професия на територията на Общността, но на същата или сходна с работата по възникналото трудово или служебно правоотношение, и са били задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица или за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт съгласно законодателствата на съответните държави. За “членове на техните семейства” разпоредбата на § 3 от ДР на НСОРЗ определя лицата, които са сключили брак или имат фактическо съжителство с гражданин на държава членка; низходящи на гражданин на държава членка, които не са навършили двадесет и една години

Условията, при които се зачита сходният характер на работа съгласно чл. 12, ал. 5 НСОПЗ се определят в колективния трудов договор на браншово равнище или във вътрешни правила за организация на работната заплата в предприятието.⁴⁷ В практиката най-често условията за зачитане на сходния характер на работата или професията се установят с вътрешни правила в предприятието. Работодателят извършва преценката дали е налице сходство по смисъла на чл. 12, ал. 5 НСОПЗ на база представени документи от лицата по чл. 12, ал. 4, т. 1, т. 3 от Наредбата – трудови договори, трудова книжка, служебна книжка, длъжностна характеристика и др., съдържащи факти и обстоятелства за изпълняваната преди работа, и съответно определя размера на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит.

С § 1 от ЗР на НСОПЗ законодателят гарантира запазване на зачетения трудов стаж, който има значение за допълнителното трудово възнаграждение, получавано до 01.07.2007 г.

За работници или служители, които към момента на влизане в сила на Наредбата се намират в трудово правоотношение със същия работодател, както и в случаите на промяна на работодателя по чл. 123 и 123а КТ, не може да се намалява размерът на допълнителното трудово възнаграждение, получавано по отменената Наредба за допълнителните и другите трудови възнаграждения от 1993 г.⁴⁸ Уместно е да се акцентира, че времето, за което преди 01.07.2007 г. работникът или служителят е получавал това възнаграждение, се зачита изцяло за трудов стаж и професионален опит по смисъла на НСОПЗ до момента на прекратяване на правоотношението.⁴⁹ По отношение на работник или служител, постъпил на работа по трудово правоотношение и придобил трудов стаж след 01.07.2007 г., допълнителното трудово възнаграждение по чл. 12, ал. 1 НСОПЗ се определя съгласно правилата на зачитане на придобития трудов стаж и професионален опит, установен в Наредбата.

или са лица на негова издръжка, или са наследници на съпруга, както и възходящи, които са на издръжка на гражданин на държава членка или на съпруга.

Съгласно § 2 от ДР НСОПЗ трудовият и осигурителният стаж се удостоверяват с документи, издадени от работодателя, осигурителя или компетентната осигурителна институция съгласно законодателството на съответната държава и оформени в съответствие с разпоредбите на двустранните или многостранните международни договори, страна по които е Република България, или според Правилника за легализациите, заверките и преводите на документи и на други книжа.

⁴⁷ Вж. отговор на МТСП от 19.09.2008 г. във връзка с приложението на чл. 12, ал. 4 от НСОПЗ по отношение на трудов стаж, придобит в чужбина.

⁴⁸ По Наредба за допълнителните и другите трудови възнаграждения от 1993 г. в сила до 01.07.2007 г. като основание за заплащане на допълнително трудово възнаграждение за “прослужено време” се вземаше предвид и трудовият стаж, придобит по смисъла на чл. 354 КТ.

⁴⁹ Вж. в тази посока писмо на МТСП № 94ВВ-50 от 13.06.2008 г. относно допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит.

Във връзка с горното в практиката възниква следният въпрос. Натрупаният от работника или служителя трудов стаж до 01.07.2007 г. ревизира ли се от работодателя при възникване на трудово правоотношение след 01.07.2007 г. при определяне на размера на допълнителното трудово възнаграждение по чл. 12, ал. 1 НСОРЗ или не?

В правната доктрина е изразено становище, че чл. 12 НСОРЗ като разпоредба, предвиждаща материално субективно право на работниците или служителите, действа само за в бъдеще, тъй като изрично законодателят не е предвидил обратна сила. С други думи, правилата за определяне на допълнителното трудово възнаграждение по чл. 12 от НСОРЗ са относими само спрямо трудовия стаж, придобит след 01.07.2007 г.⁵⁰

В практиката на МТСП пък е прието становище, че по отношение на работници и служители при постъпване на работа след 01.07.2007 г. работодателят при определяне на размера на допълнителното трудово възнаграждение за трудовия стаж и професионален опит следва да зачете само онзи трудов стаж до 01.07.2007 г., който е придобит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия, каквато изпълнява по нововъзникналото трудово правоотношение.⁵¹

Съгласно чл. 12, ал. 6 от НСОРЗ минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се определя от Министерски съвет.⁵²

Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит на работника или служителя зависи от прилагания в предприятието единен процент за година трудов стаж и от зачетените години индивидуален трудов стаж и професионален опит. Определя се в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор на работника или служителя.

С Колективен трудов договор на браншово равнище се определя минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит за съответния бранш, а конкретният размер на допълнителното възнаграждение в предприятието се определя с КТД и/или с Правилата за работна заплата, както и с индивидуалния трудов договор.

⁵⁰ Вж. **Мръчков, В.**, в: Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Труд и право, Дайджест, 2007, с. 4, 32-36.

⁵¹ Вж. писмо на МТСП № 94ВВ-50 от 13.06.2008 г.; отговор на МТСП от 15.12.2009 г., от 14.10.2008 г., във връзка с чл. 12 от НСОРЗ; Вж. **Нинева, С.**, Заварени случаи при определяне на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит за работещите по служебно и трудово правоотношение. Труд и право, Дайджест, 2008, с. 2, 39.

⁵² Минималният процент за година трудов стаж и професионален опит се определя от Министерски съвет, а не минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. Към момента минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, определен с ПМС № 147 от 29.06.2007 г. е 0.6% за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

Съгласно чл. 12, ал. 9 НСОПЗ правото за получаване на допълнително трудово възнаграждение възниква при наличието на не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит и се изменя на период, не по-малък от една година.

Допълнително трудово възнаграждение по чл. 12, ал. 1 НСОПЗ се заплаща само по основното трудово правоотношение и само за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време (арг. от чл. 12, ал. 8 НСОПЗ). Ако работникът работи по трудово правоотношение на непълно работно време, допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се дължи по всеки отделен трудов договор до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.⁵³

Трудовият стаж, придобит от работника или служителя, може да бъде една от предпоставките за получаване на допълнително трудово възнаграждение като премия за постигнати резултати от труда за определен период от календарната година или годишни премии. Условието за тяхното получаване се определят в зависимост от времето, през което работникът или служителят е работил през съответния период, т.е. от трудовия стаж, както и от участието в постигането на производствените резултати. Условието, при които се извършва премирането, се уреждат с вътрешните правила за работна заплата или с договори – колективен или индивидуален трудов договор, съгласно чл. 13, ал. 2 НСОПЗ.

Като заключение може да се каже, че, в сравнение с миналото, правното значение на трудовия стаж, след отделянето от него на осигурителния стаж и служебния стаж, се проявява като предпоставка за възникване на права по трудово правоотношение.

⁵³ Вж. отговор на МТСП от 21.10.2010 г. във връзка с чл. 114 от КТ – “по този договор следва да се начислява процент по условия и ред, установени в чл. 12 от НСОПЗ”; Отговор на МТСП от 24.09.2008 г. във връзка с чл. 12, ал. 1 НСОПЗ – когато по основния трудов договор се работи на пълно работно време, то по договора за допълнителен труд не се дължи допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит.