

## Платен годишен отпуск - отлагане и погасяване

Съгласно чл. 155, ал.1 от КТ, всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск. В ал.2 на чл.155 от КТ е предвидено, че 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. Както е видно от разпоредбата, за да има право работникът или служителят да ползва платен годишен отпуск, необходимо е да има най-малко общо 8 месеца трудов стаж, независимо при колко работодателя го е придобил. Разпоредбата на чл.155, ал.2 от КТ не поставя изискване лицето да има 8 месеца трудов стаж при всеки нов работодател, за да има право да ползва платения си годишен отпуск. Платения годишен отпуск се изчислява пропорционално на месеците, които се зачитат за трудов стаж през календарната година при този работодател. В случай, че имате 8 месеца трудов стаж, няма пречка да ползвате целия размер на платения си годишен отпуск.

Практиката на отлагане и натрупване на дни платен годишен отпуск през последните няколко години, наложи законодателя да предприеме нормативни промени през 2010 г. и 2011 г., с които да установи ред за ползването на този отпуск - чрез предварителното му планиране в график за всяка година, съгласно чл. 173 КТ, както и да въведе допълнителни ограничения върху отлагането му, предвидени в чл. 176 КТ, и погасителна давност в чл. 176а КТ. Целта на законодателя е по този начин да се осигури използване на платения годишен отпуск от работниците и служителите в годината, за която се полага, а своевременно упражняване на правото на отпуск, от своя страна, да гарантира равномерната им почивка от труда.

### **В чл. 176 от КТ са предвидени две ограничения за отлагане ползването на платения годишен отпуск.**

**На първо място** - съгласно чл. 176, ал. 3 КТ могат да се отлагат не повече от 10 работни дни за следващата календарна година, независимо от размера на полагаемия отпуск - 20, 30, или повече дни. Ако работникът или служителят има повече от 10 работни дни неизползван отпуск, губи право за ползването на дните, надвишаващи 10, още на първи януари следващата година. Това ограничение не се прилага за случаите на отлагане на платения годишен отпуск поради ползването на друг вид законоустановен отпуск - при майчинство, временна неработоспособност и др., което е осуетило възможността за ползването му изцяло или отчасти през годината, за която се полага. В последните случаи е допустимо да се отложат повече от 10 работни дни и дори целият платен годишен отпуск.

**Второто ограничение** се отнася **до причините** за отлагане ползването на платения годишен отпуск.

- **Отлагане от работодателя:** Когато отлагането се налага от работодателя, е необходимо наличието на **важни производствени причини**, съгласно чл. 176, ал. 1 КТ. Законодателят изисква причините да са важни - да бъдат съществени за резултатите на предприятието - например за изпълнение на отговорна поръчка, за осигуряване на спешна доставка, при непланирано продължително отсъствие на колега и т.н. Такива са причините, които водят до сериозни затруднения в предприятието и трудно могат да бъдат преодолени при липсата на конкретния работник или служител. Те могат да са налице както само за работата на един работник или служител, така и за работата на цял отдел, звено или цех, като **чл. 37 г** от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) изрично предвижда възможност за работодателя да отложи ползването на платения годишен



отпуск както на отделен работник или служител, така и на работниците и служителите от съответното организационно (структурно) звено. Необходимо е и **причините да са свързани с дейността**, с производството на предприятието, а не с други събития - например друг колега е приел изгодна оферта за почивка и иска да ползва платения си годишен отпуск извън графика. Само наличието на такива важни производствени причини, съгласно чл. 173, ал. 8 КТ, обуславя правото на работодателя да отложи до 10 работни дни от планирания в графика платен годишен отпуск на работника или служителя. Преценката за наличието им се извършва от работодателя, но той трябва да мотивира заповедта, с която отлага ползването на платения годишен отпуск от засегнатия работник или служител. Защита срещу несъобразеното с трудовото законодателство отлагане на ползването на платен годишен отпуск от работодателя работникът или служителят може да получи чрез сезиране на инспекцията по труда. В рамките на административнонаказателното производство инспекторите могат да установят липса на такива важни производствени причини, като се наложи административно наказание на провинилия се работодател. От друга страна, когато ползването на отпуска е отложено по чл. 176 КТ работникът или служителят не може да се възползва от правото, предвидено в чл. 173, ал. 9 КТ, сам да определи времето за ползването на отпуска, планиран в графика, като отправя писмено уведомление към работодателя поне две седмици предварително.

- **Отлагане от служителя:** Отпускът може да бъде отложен по инициатива на работника или служителя, съгласно чл. 176, ал. 2 КТ - с отправяне на писмено искане до работодателя при наличие на уважителни причини, с които трябва да мотивира искането си. Законодателят не поставя ограничения за вида на причините, свързани с работата или с личността на самия работник или служител, по семейни причини и др. Преценката за характера на причините се прави от работодателя, който с изрична заповед изразява съгласието си за отлагане ползването на отпуска. Както вече беше посочено, такова отлагане е допустимо в размер на не повече от 10 работни дни за една календарна година. Преценката на работодателя не подлежи на контрол и той във всички случаи може да не уважи искането на своя работник или служител. Разпоредбата на чл. 37г, ал. 2 НРВПО установява изисквания към процедурата за отлагане ползване на отпуска в случаите по чл. 176, ал. 1 и 2 КТ - задължителна писмена форма на заповедта на работодателя за отлагане и своевременно уведомяване на работника или служителя за издаването ѝ. Отлагането на ползването на платения годишен отпуск може да се постанови само с писмена заповед на работодателя, която трябва да бъде връчена на засегнатия работник или служител своевременно преди момента на отлагането да е настъпил.
- **Отлагане по друга причина: Отлагането** на ползването на платения годишен отпуск, **предвидено в чл. 176, ал. 4 КТ, е свързано с ползването на друг законоустановен отпуск** от работника или служителя и не се ограничава от изброените по-горе изисквания. Невъзможността да се използва по предназначение платеният годишен отпуск - за пълноценна почивка и възстановяване на работната сила, когато се ползва отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване, за отглеждане на малко дете, за неплатен отпуск и пр., е наложило по-лекия режим на отлагането в такива случаи. Така при ползване на отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст платеният годишен отпуск се отлага за времето, когато майката ще се върне на работа. Работникът или служителят в отпуск поради временна неработоспособност възстановява здравето си и няма как да използва по предназначение и платения си годишен отпуск за същия период и т.н. Разпоредбата на чл. 38 НРВПО изрично урежда, че платеният годишен отпуск може да се отложи по посочения ред и при ползване на отпуска по чл. 167 КТ (при



смърт или тежко заболяване на майката/осиновителката, когато отпускът за отглеждане на дете до 2-годишна възраст се ползва от бащата или от баби или дядовци на детето). Във всички тези случаи може да се отложи част или целия отпуск, като не се поставя ограничението за 10 работни дни. При завръщане на работниците и служителите от ползване на други отпуски, работодателят е длъжен, според чл. 37б, ал. 1 НРВПО, да допълни графика с техния платен годишен отпуск, а отложеният платен годишен отпуск, съгласно чл. 37б, ал. 4 НРВПО, може да се включи в графика за следващата календарна година.

- **Погасяване:** Правото на ползване на така отложеният платен годишен отпуск **се погасява по давност съгласно чл. 176а от КТ**, ако не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага. Това правило влиза в сила и се прилага за отпуски от 2010 г. и следващи години, и не засяга натрупания до края на 2009 г. платен годишен отпуск, който може да се ползва до прекратяване на трудовото правоотношение, а при прекратяването му за натрупания неизползван размер се дължи обезщетение по чл. 224 КТ. Съгласно параграф **§ 3ж** от Преходните разпоредби на Кодекса на труда неизползваният платен годишен отпуск или част от него за 2010 г., включително и отложеният по реда на чл. 176, ал. 1, може да се ползва до 31 декември 2012 г. Така само преди 01.01.2013 г. бе възможно да се използват отложените до 10 работни дни от платения годишен отпуск за 2010 г. съответно от 01.01.2014 г. ще се погаси правото за ползване на отложените до 10 работни дни платен годишен отпуск за 2011 г. и т.н. Не е допустимо ползването на отложен не по реда на чл. 176 КТ отпуск след годината, за която се е полагал. **Правото на ползване на платения годишен отпуск, отложен по реда на чл. 176, ал. 4 КТ поради ползването на друг законоустановен отпуск**, се погасява с изтичането на 2 години от края на календарната година, в която работникът или служителът се е завърнал на работа. Така, ако майка е била в отпуск за бременност, раждане и отглеждане на дете и се завърне на работа през 2013 г., тя ще трябва да ползва до края на 2015 г. полагащия ѝ се в пълен размер платен годишен отпуск за 2011, 2012, 2013, 2014 и 2015 г.

