

Придобиване на право на платен отпуск

Съгласно чл. 155, ал.1 КТ всеки работник има право на платен годишен отпуск. Размерът на платения годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни годишно. Придобиването на право за ползването му е регламентирано в чл. 22 от Наредба за работното време, почивките и отпуските. Съгласно него:

- Право на платен отпуск по чл.155 и 156 от КТ придобива всеки работник и служител, който има **най-малко 8 месеца трудов стаж**.
- При изчисляване на осемте месеца трудов стаж се включва **общия натрупан трудов стаж, при всички работодатели**, а не само при последния.
- Когато част от 8-месечният трудов стаж е придобита през една календарна година и друга част - през следващата календарна година, работникът /служителят има право на платен годишен отпуск за първата календарна година пропорционално на трудовия му стаж през тази година, а за втората година придобива право на платен годишен отпуск в пълен размер.

Работникът и служителят, който работи на непълно работно време, има право на платен годишен отпуск пропорционално на времето, което му се признава за трудов стаж. Това е уредено в **чл.23** от същата наредба:

Ако работникът/ служителят работи през част от законоустановеното работно време (непълно работно време), той има право на платен годишен отпуск пропорционално на времето, което му се признава за трудов стаж. Така лице, което е назначено с работно време 4 часа, при законоустановено за длъжността работно време 8 часа, ще има право на платен годишен отпуск в размер на 20 работни дни, ако не е уговорен по-дълъг срок.

Платеният годишен отпуск се разрешава въз основа на писмено искане на работника или служителя до работодателя. Размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни. Някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата имат право на удължен платен годишен отпуск, в който е включен и вече споменатият основен отпуск от 20 дни. Категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск се определят от Министерския съвет. Кодексът на труда определя възможността да има и **допълнителен** платен годишен отпуск.

Според чл.156 от КТ той се полага за:

- работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени независимо от предприетите мерки - не по-малко от 5 работни дни;



- работа при ненормиран работен ден - не по-малко от 5 работни дни.

Видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, се определят с наредба на Министерския съвет.

По-големи размери на отпуските по чл. 155 и 156 могат да се уговорят в колективен трудов договор, както и между страните по трудовото правоотношение, според чл.156а от КТ.

Когато работник/ служител с придобито право на отпуск премине на работа в друго предприятие, за календарната година на постъпването той ползва платен годишен отпуск пропорционално на прослужените месеци в това предприятие. Ако след ползването на платения годишен отпуск в пълен размер трудовото правоотношение се прекрати в същата календарна година, работникът/служителят не дължи обезщетение на предприятието за частта от отпуската, за която не е отработил съответното време. До края на същата календарна година работникът/служителят няма право да ползва платен годишен отпуск освен ако за новата работа се предвижда отпуск в по-голям размер.

Съгласно чл.155, ал.3 при прекратяване на трудовото правоотношение преди придобиване на 8 месеца трудов стаж работникът има право на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, изчислено по реда на чл. 224, ал. 1. Това означава, че за времето, което сте работили при сегашния си работодател вие нямате право ефективно да ползвате платен отпуск, но при напускане имате право на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск.

Времето, през което служителят е в платен годишен отпуск се зачита за трудов и осигурителен стаж.

Източник: *Кодекс на труда, Наредба за работното време, почивките и отпуските.*

