

## **ОБЕЗЩЕТЕНИЯТА ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР**

При прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на няколко вида парични обезщетения по Кодекса на труда (КТ).

### **1. При увреждане на здравето или при смърт на работника или служителя (чл.200 от КТ).**

Първата предпоставка за изплащането на такова обезщетение е увреждането на здравето или смъртта на работника или служителя да са настъпили при изпълнение на задълженията по трудовия договор, в т. ч. поради въздействието на неблагоприятни или специфични условия на труд, от трудова злополука или от професионално заболяване. Работодателят носи имуществена отговорност и когато трудова злополука или увреждането е причинено от непреодолима сила при или по повод на изпълнение на възложената на лицето работа или на каквато и да е работа, извършена по нареждане или без нареждане, но в интерес на работодателя, както и по време на почивка, прекарана в предприятието.

За вредите от трудова злополука или от професионално заболяване, довели до временна нетрудоспособност, инвалидност или смърт на работника или служителя, работодателят отговаря имуществено, независимо от това дали негов орган или друг работник или служител има вина за настъпването им.

На същото основание работодателят дължи обезщетение за разликата между причинената вреда (неимуществена или имуществена, включително пропуснатите от лицето ползи), и платеното обезщетение и/или пенсията за инвалидност, отпусната от общественото осигуряване.

Но когато пострадалият работник или служител е причинил умишлено увреждането, работодателят не носи имуществена отговорност за щетите. А ако пострадалият е причинил злополуката поради груба небрежност, отговорността на работодателя може да се намали.

За изплатеното на работника или служителя или на неговите наследници обезщетение работодателят има право на регресен иск към виновните длъжностни лица или работници и служители по реда на раздел II от глава десета на КТ.

Обезщетенията, получени от наследниците на работник или служител, починал в резултат на трудова злополука или професионално заболяване, не се смятат за приемане на наследство (чл.200, ал.4 от КТ).

### **2. При неспазено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение (чл.220 от КТ).**

Всяка от страните да прекрати едностранно какъвто и да е вид трудов договор, като отпрати до другата страна писмено предизвестие в сроковете и по реда на чл.326 от КТ. Предизвестие то може да се отработи. Но когато то вече е било отправено, всяка от страните може да прекрати трудовия договор преди изтичане срока на предизвестие то, като плати на другата страна обезщетение. Размерът му се определя с брутно трудово възнаграждение за остатъка от срока по предизвестие то (чл.220, ал.1 и 2 от КТ).



### **3. При прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие (чл.221 от КТ).**

Законодателят е предвидил право на всяка от страните да прекрати без предизвестие трудовото правоотношение при виновно поведение на другата страна. При това виновната страна дължи на другата парично обезщетение.

Работникът или служителят има право на обезщетение в три случая на виновно спрямо него поведение на работодателя (при прекратяване на трудовия договор на основание чл.327, т.2 и 3 от КТ):

- работодателят е забавил изплащането на дължимото трудово възнаграждение или на обезщетение по КТ или по КЗОО;
  - работодателят едностранно е променил условията по трудовия договор извън случаите, когато законът му дава такова право;
  - работодателят не изпълни други задължения, установени с нормативен акт или уговорени с колективния или с индивидуалния трудов договор между страните.
- Обезщетението е в размер на брутно трудово възнаграждение за времето, през което работникът или служителят е останал без работа, но за не повече от остатъка на срока на трудовото правоотношение.

При виновно поведение на работника или на служителя, когато за това му е наложено наказание дисциплинарно уволнение, или при прекратяване на трудовия договор уволнение по чл.330, ал.1 от КТ (поради осъждане за извършено престъпление), той дължи на работодателя обезщетение. Размерът му е брутно трудово възнаграждение за времето, през което работодателят е останал без работник или служител за същата работа, но за не повече от остатъка от срока на трудовото правоотношение.

### **4. При прекратяване на трудовото правоотношение поради пълна или частична ликвидация, съкращаване на щата, намаляване на обема на работата и спиране на работата за повече от 15 дни (чл.222, ал.1 от КТ).**

При прекратяване на трудовото правоотношение на някое от тези основания работодателят дължи на работника или служителя обезщетение. То е в размер на брутно трудово възнаграждение за времето, през което лицето е останало без работа, но за не повече от 1 месец. С акт на Министерския съвет, с колективен или с индивидуален трудов договор този срок може да бъде удължен и за целия период работодателят дължи уреденото по този начин обезщетение.

Ако след уволнението работникът или служителят започне друга работа с по-ниско трудово възнаграждение, работодателят е длъжен в рамките на същия срок да му изплаща обезщетение в размер на разликата до възнаграждението преди уволнението. Обезщетението се дължи и когато лицето след уволнението има други доходи - от пенсия, или от работа по договори без трудово или без приравнено на трудово правоотношение.

Обезщетението по чл.222, ал.1 от КТ е изискуемо след изтичане на срока, за който се полага, или с постъпването на друга работа в рамките на този срок. Това обстоятелство се удостоверява с представяне на трудова или служебна книжка, от която да личи, че лицето не е започнало друга работа по трудово или по приравнено правоотношение.

### **5. При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на работника или служителя (чл.222, ал.2 от КТ).**

При невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна нетрудоспособност (инвалидност), или когато има писмено заключение на ТЕЛК за здравни противопоказания на изпълняваната работа



трудовият договор може да се прекрати без която и да е от страните да дължи на другата предизвестие (чл.325, т.9 от КТ). Условието е при работодателя има друга работа, подходяща за здравето състояние на лицето и то да е съгласно да я изпълнява. Това се установява с писмено предложение на работодателя и писмен отказ (или съгласие) на лицето.

Ако е заболял и работодателят не му е осигурил друга работа съгласно лекарското предписание, работникът или служителят има право едностранно и без предизвестие да прекрати трудовото правоотношение (чл.327, т.1 от КТ).

И в двата случая работодателят е длъжен да изплати на лицето обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от два месеца. То се изплаща, ако работникът или служителят има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получавал обезщетение на същото основание от същия или от друг работодател (чл.222, ал.2 от КТ).

Ако прекратяването на трудовото правоотношение е извършено на друго основание, работникът или служителят няма право на такова обезщетение, дори и да е заболял преди уволнението.

## **6. При прекратяване на трудовото правоотношение след придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст (по чл.222, ал.3 от КТ).**

При прекратяване на трудовото правоотношение след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, той има право на обезщетение по чл.222, ал.3 от КТ. Това право не зависи нито от вида на прекратения трудов договор, нито от правното основание за уволнение, включително и след дисциплинарно уволнение.

Правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст възниква при условията и по реда на чл.68 от КЗОО. Ако трудовото правоотношение е прекратено преди придобиването на това право, лицето няма право да получи от същия работодател обезщетение при навършване на пенсионната възраст и евентуалното придобиване на право на пенсия. Размерът на обезщетението зависи от трудовия стаж, придобит при последния работодател. В общия случай то е в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от два месеца. Но ако лицето е работило последните 10 години от трудовия стаж при същия работодател, то има право на обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Става дума за десет години трудов стаж по едно или по няколко правоотношения, с или без прекъсване между тях, но само със същия работодател, без междувременно да е имало правоотношения с други работодатели. Следва да се отбележи, че в такива случаи не се отчита трудовият стаж, признат за времето, докато лицето е получавало обезщетение за безработица от Бюрото по труда, тъй като то не е работодател по смисъла на §1, т.1 от Допълнителните разпоредби на КТ. Но се отчита пълният размер на трудовия стаж, признат поради отмяна на незаконно уволнение от същия работодател.

## **7. Обезщетение за неизползван платен годишен отпуск (чл.224, ал.1 от КТ).**

Такова обезщетение може да се изплаща само ако при прекратяването на трудовото правоотношение работникът или служителят е имал право да ползва определен брой дни платен годишен отпуск. Обезщетява се неизползания платен годишен отпуск, определен по реда на чл.155, 156 и 156а от КТ и придобит при същия работодател. Не се допуска обезщетяване на другите видове платен отпуск, с изключение на отпуската по чл.168 от КТ за отглеждане на две или повече живи деца до 18-годишна възраст. С § 118 от Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (обн., ДВ, бр.25 от 2001 г.) беше създадена правна възможност за парично обезщетяване на платения годишен отпуск, неизползван до 1.1.2001 г. по взаимно писмено съгласие между работника и работодателя, без да е прекратен трудовия договор. Тази възможност



изтече на 31.3.2002 г.

Размерът на паричното обезщетение се определя по реда на чл.177 от КТ. За база се взема брутно трудово възнаграждение от предходния месец, през който са били реално отработени десет и повече работни дни. В случая е без значение, че възнаграждението на работника или служителя в периода, когато той е трябвало да ползва този отпуск, е било различно от това към датата на уволнението.

## **8. При отмяна на незаконно уволнение (чл.225 от КТ).**

При отмяна на незаконно уволнение, вследствие на което работникът или служителят е останал без работа, той има право на обезщетение от работодателя. Обявяването на уволнението за незаконосъобразно и неговата отмяна може да стане с решение на съда или от самия работодател.

За да получи обезщетението лицето трябва фактически да е останало без работа, но именно в резултат на уволнението, а не поради други причини. Същественото е, че става дума за оставане без работа по трудово правоотношение. Тоест обезщетението се изплаща и на онези, които след уволнението упражняват дейност без трудово правоотношение или получават обезщетения и помощи за безработица от бюрото по труда. В последния случай лицето ще получи обезщетение от работодателя, но ще трябва да върне на бюрото по труда получените от него обезщетения за безработица, тъй като уволнението е отменено.

По същата причина при изплащането на обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ работодателят може да прихване сумата на другите обезщетения, платени на лицето при уволнението му.

Това обезщетение е в размер на брутно трудово възнаграждение на лицето от датата на уволнението до датата, на която е започнал нова работа или е бил възстановен на предишната работа, но за не повече от 6 месеца. Ако лицето смята, че претърпените от него щети вследствие на уволнението са по-големи, има право да потърси защита на интересите си по общия ред на гражданското право.

Когато след незаконното уволнение лицето е започнало работа при същия или при друг работодател, но с по-ниско възнаграждение, то има право на обезщетение от работодателя в размер на разликата за между двете възнаграждения (чл.225, ал.2 от Кодекса на труда). Право на същото обезщетение има и лице, незаконосъобразно преместено от работодателя на по-нископлатена работа в същото предприятие.

Когато възстановеният от съда работник или служител не бъде допуснат от работодателя да изпълнява работата си, той има право на обезщетение по чл.225, ал.3 от КТ. То се дължи солидарно от работодателя и от виновното за недопускането длъжностно лице. Обезщетението е в размер на брутно трудово възнаграждение за времето от датата на явяването си в предприятието до реалното допускане за изпълнение на работата. За изплащането му е необходимо:

- да има влязло в сила решение на съда за възстановяване на лицето;
- то да се е явило да изпълнява работата в двуседмичния срок по чл.345, ал.1 от КТ, който започва да тече от датата на получаване на съобщението за възстановяване. Ако по неуважителни причини срокът не бъде спазен, лицето губи правото си да заеме работата, на която е възстановено;
- лицето по вина на работодателя или на негово длъжностно лице да не е било допуснато да изпълнява работата, на която е било възстановено;

Когато отново е бил уволнен в деня, в който се е явил да изпълнява работата, работникът или служителят няма право на обезщетение по реда на чл.225, ал.3 от КТ, защото вече не става дума за недопускане на работа. В случай, че и това уволнение бъде признато за незаконно, на работника или служителя може да бъде присъдено ново обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ.

При изплащане на обезщетение на основание чл.225, ал.3 от КТ се прилага предвидената в чл.227 регресна отговорност. Виновното за недопускането на работа на



Възстановения работник дължостно лице дължи на работодателя сумата на обезщетението, което е изплатено вследствие на недопускането.

### **9. При прекратяване на трудовия договор с уговорено обезщетение (чл.331 КТ).**

Работодателят може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение. Ако лицето приеме предложението, работодателят трябва да му изплати обезщетение. То се уговаря между страните, но не може да бъде по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение.

Ако работникът или служителят не се произнесе писмено по предложението в 7-дневен срок, се смята, че то не е прието.

Когато пълният размер на уговореното обезщетение не бъде платен в едномесечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор, основанието за неговото прекратяване се смята за отпаднало.

### **10. При други вреди, причинени на работника или служителя (чл.226 от КТ).**

В съответствие с чл.226, ал.3 от КТ работникът или служителят има право да получи обезщетение в размер на всички вреди, включително и неимуществените, които са му нанесени поради допуснатите от работодателя или от дължостното лице нарушения, изразяващи се в неиздаване или несвоевременно издаване на необходимите му документи или във вписване на неверни данни в издадените документи. Става дума за документи и данни, чието издаване и вписване произтича от нормативни документи, които удостоверяват факти по трудовото правоотношение или по осигурителните права на лицето.

Работодателят може да причини вреди и като задържи трудовата книжка след прекратяване на трудовото правоотношение. Най-значимото последствие от това е че лицето не може да сключи нов трудов договор. Поради това обезщетението е в размер на брунтното трудово възнаграждение за времето, през което трудовата книжка е била неправомерно задържана.

И в случаите по чл.226 от КТ дължостните лица, виновни за плащането на обезщетението, дължат на работодателя възстановяването на сумите по реда на регресната отговорност по чл.227.

Брутно трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията при уволнение Доколкото не е уговорено друго, брунтното трудово възнаграждение, от което се определят размерите на обезщетенията, е изплатеното на лицето брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ този, в който възниква правото на съответното обезщетение (чл.228, ал.1 от КТ). "Друго" може да се уговори само за размерите на обезщетенията, посочени в чл.228, ал.2 от КТ.

Ако през предходния месец не са били отработени всички работни дни, полученото за него възнаграждение се разделя на броя на отработените дни. Така изчисленото дневно брутно трудово възнаграждение се умножава по броя на работните дни в предходния месец (§6 от Допълнителните разпоредби на Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения, НДДТВ).

За обезщетението по чл.224, ал.1 от КТ се прилага редът по чл.177, като за база се взема възнаграждението през последния месец, в който са отработени поне десет дни.

В съответствие с §1 от допълнителните разпоредби на НДДТВ, в брунтното трудово възнаграждение по смисъла на чл.177 и чл.228 от КТ се включват:

- основното трудово възнаграждение за отработеното време;
- възнагражденията над основното, определени според прилаганите системи за заплащане на труда;
- допълнителните възнаграждения по чл.3 - 6, както и по чл.2, ал.1 от същата наредба,



които имат постоянен характер;

- допълнителното възнаграждение за звание за работа при специален режим в железопътния транспорт;

- допълнителното възнаграждение при вътрешно заместване по чл.259 от КТ;

- възнаграждението при престой или поради производствена необходимост по чл.267, ал.1 и 3 от КТ;

- месечната част от изплатените суми, свързани с инфлацията.

<b>ДАНЪЧНО ТРЕТИРАНЕ НА ОБЕЗЩЕТЕНИЯТА ПО КОДЕКСА НА ТРУДА</b>		
<b>Разпоредба по КТ</b>	<b>Съдържание на разпоредбата</b>	<b>Третиране по реда на ЗДДФЛ</b>
<b>чл. 200</b>	Обезщетения за вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, инвалидност или смърт на работника или служителя	<b>Необлагаем доход</b> по реда на чл. 24, ал. 2, т. 8
<b>чл. 213</b>	Обезщетение за незаконно недопускане на работа	Облага се като доход от трудови правоотношения
<b>чл. 214</b>	Обезщетение за незаконно временно отстраняване от работа	Облага се като доход от трудови правоотношения
<b>чл. 215</b>	Командировъчни пари	<b>Необлагаем доход</b> по реда на чл. 24, ал. 2, т. 5
<b>чл. 216, ал. 1, т. 1 и 2</b>	Обезщетение за пътните разноски и разноските по пренасянето на покъщнината	<b>Необлагаем доход</b> по реда на чл. 24, ал. 2, т. 8
<b>чл. 216, ал. 1, т. 3</b>	Обезщетение за дните на пътуването и за още 2 дни, заплащани при преместване на работа в друго населено място	Облага се като доход от трудови правоотношения
<b>чл. 216, ал. 2</b>	Обезщетение на работник или служител, трудовото правоотношение с когото е прекратено не по негова вина или не по негово заявление с предизвестие - работодателят заплаща пътните разноски и разноските по пренасянето на покъщнината му за неговото и на семейството му завръщане в постоянното им местоживееене	<b>Необлагаем доход</b> по реда на чл. 24, ал. 2, т. 8
<b>чл. 216, ал. 3</b>	Обезщетение при преместване на работа в друго населено място на работник или служител, преместен на постоянна работа там не по негова молба	<b>Необлагаем доход</b> по реда на чл. 24, ал. 2, т. 8



<b>чл. 217, ал. 1</b>	Обезщетение при трудоустрояване на работник или служител с намалена работоспособност	Облага се като доход от трудови правоотношения
<b>чл. 218, ал. 1</b>	Обезщетение при неявяване на работа поради природни или обществени бедствия	Облага се като доход от трудови правоотношения
<b>чл. 218, ал. 2</b>	Обезщетение при участие в спасителните работи при природни или обществени бедствия	Облага се като доход от трудови правоотношения
<b>чл. 219</b>	Обезщетение поради правомерен отказ за изпълняване на работата или преустановяването ѝ	Облага се като доход от трудови правоотношения
<b>чл. 220</b>	Обезщетение за неспазено предизвестие	Облага се като доход от трудови правоотношения
<b>чл. 221</b>	Обезщетение за прекратяване на трудово правоотношение без предизвестие.	Облага се като доход от трудови правоотношения
<b>чл. 222, ал. 1</b>	Обезщетение при уволнение поради закриване на предприятието или на част от него, съкращаване в щата, намаляване на обема на работа и спиране на работата за повече от 15 работни дни	Облага се като доход от трудови правоотношения
<b>чл. 222, ал. 2</b>	Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение поради болест	<b>Необлагаем доход</b> по реда на чл. 24, ал. 2, т. 8
<b>чл. 222, ал. 3</b>	Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение поради придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст	<b>Необлагаем доход</b> по реда на чл. 24, ал. 2, т. 8
<b>чл. 224</b>	Обезщетение за неизползван платен годишен отпуск	Облага се като доход от трудови правоотношения
<b>чл. 225</b>	Обезщетение за незаконно уволнение или недопускане на работа на възстановен работник или служител	Облага се като доход от трудови правоотношения
<b>чл. 226, ал. 3</b>	Обезщетение за други вреди, причинени на работника, свързани с неиздаване или несвоевременно издаване на необходими документи, както и на документи с невярно съдържание	<b>Необлагаем доход</b> по реда на чл. 24, ал. 2, т. 7
<b>чл. 331</b>	Обезщетение за прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение	Облага се като доход от трудови правоотношения

